

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5310 fax 756-1115

AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS DE
PUERTO RICO
(AAA o Autoridad)

Y

UNIÓN AUTÉNTICA DE EMPLEADOS
DE LA AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS
Y ALCANTARILLADOS DE
PUERTO RICO
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-12-2948

SOBRE: DESPIDO - EDISON
HORRACH AYALA

ÁRBITRO:
BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se efectuó en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 24 de septiembre de 2014. El mismo, quedó sometido para efectos de adjudicación, en dicha fecha.

La comparecencia registrada fue la siguiente: por el "Patrono": el Lcdo. Obed Morales, portavoz y asesor legal; y el Sr. Luis Navarro, representante. Por la "Unión", comparecieron: el Lcdo. Ricardo Goytía, portavoz y asesor legal; y el Sr. José Maldonado, representante.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto preciso a resolver por este Árbitro, por lo que cada uno sometió su respectivo Proyecto de Sumisión.

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA UNIÓN

Determinar si la sanción de despido impuesta por la AAA se justifica conforme a las disposiciones del Convenio Colectivo. De no justificarse el despido, se solicita que se le devuelva el empleo al querellante junto con los haberes dejados de percibir.

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA AUTORIDAD

Determinar si la sanción de despido impuesta por la AAA se justifica conforme las disposiciones del convenio colectivo. Determinar si la controversia está madura, ya que el empleado que el empleado fue encontrado culpable de delito grave mientras ejercía las funciones de su cargo por apropiación ilegal agravada, interferencia con los contadores y aprovechamiento ilícito de trabajos o servicios públicos Art. 193, 196 y 255 del Código Penal de Puerto Rico y no ha sido habilitado por la Oficina de Recursos Humanos del ELA, condición indispensable para prestar servicio en el gobierno de Puerto Rico. De determinarse que no está madura, proceder con la desestimación de la Querella.

En el uso de la facultad concedida a este Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, determinamos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Que el árbitro determine si el despido del Querellante estuvo o no justificado. De determinar que no estuvo justificado emitirá el remedio adecuado.

¹ Artículo XIII- Sobre Sumisión...

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El árbitro determinará el (los) asuntos preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

III. DISPOSICIONES CONTRCTUALES PERTINENTES

NORMAS DE CONDUCTA Y MEDIDAS
DISCIPLINARIAS

FALTA	AMONESTACIÓN VERBAL	AMONESTACIÓN ESCRITA	SUSPENSIÓN DE 6 A 10 DÍAS	SUSPENSIÓN DE 25 DÍAS	DESTITUCIÓN
GRUPO IV					
24. EXCEDERSE EN LAS ATRIBUCIONES DEL EMPLEO- Excederse en las atribuciones de su empleo en forma que resulte en perjuicio o lesione los derechos o la salud del público o de otros empleados o que se afecten los servicios que presta la Autoridad.			Primera Ofensa		Segunda Ofensa
...					
GRUPO V					
36. APROPIACIÓN ILEGAL- Usar, apropiarse ilegal o manejar indebidamente, hurtar o robar dinero, propiedad, equipo, materiales, bienes, servicios, documentos y otros a la Autoridad, compañeros de trabajo, ciudadanos, instituciones públicas o privadas y otros.					Primera Ofensa
40. FALSIFICAR O SUSTRAR DOCUMENTOS - Ofrecer información falsa o fraudulenta, ocultar o tergiversar los hechos,, omitir información,				Primera Ofensa	

alterar, falsificar o sustraer documentos sometidos a la Autoridad para fines oficiales, o documentos oficiales de la Autoridad.					
45SOLICITAR O ACEPTAR SOBORNOS O GRATIFICACIONES- Solicitar o de algún modo, participar en la concesión o aceptación directa o indirectamente de dinero, regalos, servicios o cualquier otra recompensa, valor o beneficio en calidad de soborno que pueda interpretarse que su solicitud, aceptación o participación en la concesión guarda relación con el puesto que ocupa o con algún servicio oficial prestado o susceptible de prestarse por la Autoridad o por otra dependencia pública o privada.					Primera Ofensa

IV. HECHOS

1. El Sr. Edison Horrach, aquí querellante, para diciembre de 2011 ocupa un puesto de Trabajador de Sistemas Operacionales en la Autoridad.
2. El Querellante se reportaba a trabajar a la Oficina de Servicios al Cliente-Operacional en San German.

3. El 28 de diciembre de 2011, el Sr. Luis D. Navarro, Especialista de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, de la región oeste preparo un informe disciplinario sobre el Querellante. En dicho informe se le imputó al Querellante haber violado varias faltas de las Normas de Conducta y Medidas Disciplinaria; el 22 de noviembre de 2011.²
4. El 15 de febrero de 2012, la Autoridad le notificó al Querellante, mediante carta, la intención de formularle cargos por violaciones a las reglas 24, 36, 40 y 45 de las Normas de Conducta y Medidas Disciplinaria.³
5. El 30 de marzo de 2012, la Autoridad le informó al Querellante de su destitución efectiva de manera inmediata.⁴
6. Al no estar conforme con la acción tomada, la Unión radicó una querrela ante este foro.

V. ANALISIS Y CONCLUSIONES

La Unión sostuvo que la medida disciplinaria impuesta al Querellante no se justifica. Negando las imputaciones hechas por la Autoridad con respecto al Querellante por estas ser frívolas, viciosas y arbitrarias. Argumentando que no se siguió el debido proceso de ley.

La Autoridad, por su parte, sostiene que la destitución sumaria del Querellante fue justificada. Sostuvo que de la investigación realizada de los hechos del 22 de noviembre de 2011; se determinó que el Querellante incurrió en violaciones

² Exhibit 3 de la Autoridad.

³ Exhibit 2 de la Autoridad.

⁴ Exhibit2 de la Autoridad.

de las reglas 24, 36, 40 y 45 de las Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias del Convenio Colectivo.

Cabe señalar que en el ámbito de las relaciones obrero patronales el peso de la prueba recae sobre quien trae la afirmativa de la cuestión en controversia. Es decir, en los casos disciplinarios dicho peso descansa sobre el patrono, a quién le corresponde demostrar que la acción tomada estuvo justificada. Por lo cual, los Árbitros sostienen consistentemente que en los casos disciplinarios el patrono es quien tiene que presentar prueba suficiente para justificar la acción; de lo contrario la misma no sería refrendada. Sobre este particular el Tribunal Supremo del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, se expresó en el caso J.T.R. vs Hato Rey Psychitrics Hospital, 87 JST 58, (1978), de la siguiente manera:

“La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es, igual que los casos ante el Tribunal, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para probar los hechos esenciales de la reclamación. El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes.”

Asimismo, en las relaciones obrero patronales está firmemente establecido que el Patrono, en el manejo de su negocio, tiene la facultad de dirigir la labor de los empleados, ascender, descenderlo, transferirlos o disciplinarlos siempre que mida justa causa para la acción. El ejercicio de este derecho queda limitado solo por las leyes y el Convenio Colectivo; como lo es en el presente caso. Por ende, al aplicar las medidas disciplinarias se debe evaluar la severidad de la falta cometida por el

empleado el historial del mismo y la frecuencia con que el empleado ha cometido la falta.

Por lo tanto, en nuestra jurisprudencia se "entenderá por justa causa para el despido la que tiene su origen no ya en el libre arbitrio del patrono, sino razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa". Secretario del Trabajo v. I.T.T., 79 JTS 29.

Analizada y aquilatada la prueba presenta, concluimos que el Patrono probó los hechos esenciales del caso; sosteniendo el peso de la prueba.

A tenor que con el anterior análisis, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

Determinamos que el despido del Querellante estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 10 de octubre de 2014.



BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 10 de octubre de 2014; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR PEDRO J IRENE MAYMI
PRESIDENTE
UNION INDEP AUTENTICA (UIA)
49 CALLE MAYAGÜEZ
SAN JUAN PR 00917

LCDO RICARDO J GOYTIA DIAZ
BUFETE GOYTIA DIAZ & ALONZO ORTIZ
PO BOX 360381
SAN JUAN PR 00936-0381

SR LUIS NAVARRO
REPRESENTANTE
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

LCDO OBED MORALES COLON
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III