

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P. O. BOX 195540
SAN JUAN, P. R. 00919-5540

PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE PUERTO RICO
(PATRONO)

Y

UNIÓN DE TRABAJADORES
INDUSTRIALES DE PUERTO RICO
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-14-1047

SOBRE: SUSPENSIÓN DE EMPLEO Y
SUELDO - Wilson Rivera

ÁRBITRO: IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de este caso se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Hato Rey, el miércoles, 17 de junio de 2015.¹

Por la Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico, en adelante "el Patrono", comparecieron: el Lcdo. Polonio J. García Pons, asesor legal y portavoz; el Sr. Wilfredo Cornier Hernández, director de Recursos Humanos y testigo; el Sr. Edward Medina, supervisor y testigo y el Sr. Efraín Vargas, supervisor y testigo.

Por la Unión de Trabajadores Industriales de Puerto Rico, en adelante "la Unión", comparecieron: el Lcdo. José E. Carreras Rovira, asesor legal y portavoz; el Sr.

¹ En esta vista de arbitraje también se vieron los méritos de los casos número A-14-1047 (Wilson Rivera) y A-14-1048 (Irenmarilia Burgos), por acuerdo entre las partes y con la anuencia de la Árbitra.

Nelson Peña, representante y testigo; el Sr. Luis Vélez, delegado del taller y testigo y los querellantes: Juan A. Torres, Wilson Rivera e Irenmarilia Burgos.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia que se resolverá, en su lugar, sometieron los siguientes proyectos:

POR EL PATRONO:

Que la Honorable Árbitero determine si la suspensión disciplinaria de los empleados Alberto Torres, Wilson Rivera e Iranmarilia Burgos estuvo o no justificada de acuerdo a la ley, los hechos del caso y el Convenio Colectivo e imponga el remedio que corresponda conforme a derecho.²

POR LA UNIÓN:

Que la Honorable Árbitero determine si la suspensión de los querellantes estuvieron o no justificadas. De determinar que no la estuvieron que se emita el remedio adecuado.

Luego de analizar el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la prueba admitida; y conforme con la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, determinamos que el asunto que se resolverá es el siguiente:

Determinar si la suspensión del querellante Wilson Rivera estuvo justificada conforme a derecho, el Convenio Colectivo y la prueba presentada por las partes o no. De determinar que la suspensión no estuvo justificada, que la Árbitero provea el remedio que estime pertinente.

² Los proyectos de sumisión fueron sometidos para los casos número A-14-1046 (Juan Alberto Torres); A-14-1047 (Wilson Rivera) y A-14-1048 (Irenmarilia Burgos), por acuerdo entre las partes y con la anuencia de la Árbitero.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES³ AL CASOARTÍCULO X
HORARIO DE TRABAJO

Sección 1. El horario regular de trabajo de todos los empleados en el primer turno comenzará a la 7:00 de la mañana hasta las 12:00 del mediodía y de 1:00 a 4:00 de la tarde, de lunes a viernes, todo a tenor con la legislación vigente.

Sección 2. La Universidad concederá a los empleados en el primer turno un tiempo de descanso de veinte (20) minutos en el periodo de la mañana disfrutándose éste de 9:00 AM a 9:20 AM, entendiéndose que a las 9:20 AM tienen que estar de regreso en sus labores, y diez (10) minutos en el periodo de la tarde, disfrutándose éste entre las 3:50 y las 4:00 PM. Salvo que la Universidad le cambie al empleado el periodo de descanso, acorde con la necesidad de los trabajos, el empleado que no disfrute de este periodo asignado, lo renuncia.

...

ARTÍCULO XXVI
PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

...

Sección 5.

...

c. La resolución del árbitro será final y las partes vendrán obligadas a ejecutarlas, siempre y cuando el laudo sea conforme a derecho. Disponiéndose que en casos de despido o suspensión de empleados cubiertos por este Convenio, el árbitro designado por las partes tendrá autoridad para proveer el remedio que estime pertinente y aplicable al caso incluyendo la reposición en el empleo con o sin los salarios dejado de devengar, o en lugar de lo anterior, el pago de una mesada con arreglo a los términos de la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976...

³Exhibit 1 Conjunto, Convenio Colectivo 2012-2015.

IV. DETERMINACIONES DE HECHOS

1. El querellante Wilson Rivera trabaja como "Utility I"⁴ en la Pontificia Universidad Católica que ubica en Ponce, Puerto Rico, desde el 1975.
2. El Sr. Edward Medina es el supervisor inmediato del señor Rivera.
3. El 19 de abril de 2013, el Patrono suspendió de empleo y sueldo por tres (3) días laborables al Querellante.⁵ Dicha suspensión fue efectiva del 22 al 24 de abril de 2013, inclusive. La carta de suspensión indicó, en parte, lo siguiente:

El jueves, 4 de abril de 2013 en la tarde ocurrió un incidente en el cual usted estaba en tiempo de trabajo fuera de su área laboral y sin estar trabajando...⁶

4. No conforme con la determinación del Patrono, la Unión presentó esta querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje el 18 de octubre de 2013.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde resolver si la suspensión del querellante Wilson Rivera, estuvo justificada conforme a derecho, el Convenio Colectivo y la prueba presentada o no. Por el Patrono testificó el Sr. Wilfredo Cornier, director de Recursos Humanos y el supervisor del señor Rivera, Sr. Edward Medina. El señor Cornier expresó que disciplinó al Querellante imponiéndole una suspensión por estar tomando café en horas laborables. Éste dijo que el día del incidente pasó por la covacha y que vio al Querellante de pies. Que le preguntó qué hacía allí y que éste le dijo que estaba

⁴ El "Utility" es una persona que trabaja montando puertas o ventanas y labora en toda la Universidad, según el testimonio del Sr. Wilfredo Cornier, director de Recursos Humanos de la Universidad.

⁵ Exhibit 2 del Patrono. Carta de suspensión suscrita por el Sr. Wilfredo Cornier, director de Recursos Humanos de la Universidad.

⁶ Íd.

raspando el techo. Que se encontraban en ese lugar los empleados Juan Alberto Torres ("Utility") e Irenmarilia Burgos (conserje). El señor Cornier declaró que la señora Burgos tenía una cafetera en la mano y que ésta le dijo que estaban tomando café. Que eran como las 2:30 de la tarde. Que habló vía telefónica con el supervisor del Querellante (Edward Medina) y que éste le dijo que no había autorizado ese receso.

Durante el contrainterrogatorio, el señor Cornier expresó que la covacha está ubicada en el segundo piso del edificio y que el señor Rivera le dijo que estaba raspando el techo, que le preguntó cuál techo y que éste le contestó que el techo estaba en el tercer piso. Éste dijo que para ir al tercer piso hay que pasar por la covacha y que la misma es parte del lugar de trabajo del conserje. Que en el edificio hay salones de clases y que por las escaleras suben y bajan estudiantes, entre otras personas. Que el Supervisor del señor Rivera le dijo que se iba a ubicar un andamio para poder treparse cerca del techo. Que el empleado Juan Alberto Torres le dijo que estaba esperando por unos tubos para un andamio que se ubicaría en el tercer piso. Al ser interrogado sobre si subió al tercer piso para corroborar, el señor Cornier contestó que no subió a corroborar sobre los andamios.

El Director admitió que si el empleado está en tránsito cuando realiza un trabajo, o sea, si el empleado camina del edificio Aguayo a otro edificio, entonces se considera que está en su lugar de trabajo. Que el "Utility" labora en toda la Universidad y que el taller se encuentra en el Ala Sur, que es un edificio aparte. Que, posteriormente, habló con el Querellante y que éste le contestó que estaba esperando por unos químicos. El

Director expresó que esa contestación era contradictoria. En cuanto a la disciplina previa, éste señaló que en los cuarenta años de servicio del Querellante, el Patrono le ha llamado la atención en tres (3) ocasiones. Dos de las amonestaciones en el 2008 y una en el 2009.⁷

Además, también testificó el Sr. Edward Medina Güeits, supervisor directo del Querellante. Éste expresó que es supervisor de Planta Física desde el 2006 y que el día del incidente recibió la llamada del señor Cornier y que éste le preguntó si había autorizado al señor Rivera a tomar café y que le contestó que no.

Analizada y aquilatada la prueba presentada determinamos que la suspensión de tres (3) días laborables de empleo y sueldo del empleado Wilson Rivera no estuvo justificada. El Patrono, que es la parte que tiene el peso de la prueba, no presentó evidencia suficiente que justificara la suspensión en contra del Querellante. La evidencia, tanto documental como testifical, presentada por el Patrono no fue suficiente para probar ante el foro arbitral, de forma clara y convincente, que el señor Rivera estaba en tiempo de trabajo fuera de su área laboral y que éste no estaba trabajando, que son las faltas que el Patrono alega que el Querellante incurrió, según la carta de suspensión de empleo y sueldo del 19 de abril de 2013. Tampoco se presentó prueba suficiente sobre las alegadas contradicciones que le imputó el Patrono al Querellante.

En los casos disciplinarios, como el que nos ocupa, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que aquél que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia

⁷ Exhíbit 5 del Patrono.

deberá presentar prueba suficiente para sostener los hechos esenciales de su reclamación.

A tales efectos, nuestro Tribunal Supremo ha expresado lo siguiente:

La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es, al igual que en los casos en los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales de su 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.

...

En los casos de despido al igual que en otros casos de acciones disciplinarias, "es el patrono el que, de ordinario, está en control y en posesión de toda la información necesaria para que la cuestión pueda ser resuelta de una o la otra forma". J.R.T. v. A.E.E., 117 D.P.R. 222 (1986).⁸

Sabido es que meras alegaciones no constituyen prueba. En cuanto a las alegaciones no apoyadas con evidencia, los tratadistas Elkouri & Elkouri han expresado lo siguiente:

Too often a party goes to arbitration with nothing but allegations to support some of its contentions or even its basic position. But allegations or assertions are not proof and mere allegations unsupported by evidence are ordinarily given no weight by arbitrators.⁹

VI. LAUDO

La suspensión de empleo y sueldo de tres (3) días laborables impuestas al querellante Wilson Rivera no estuvo justificada conforme a derecho, el Convenio Colectivo y la prueba presentada por las partes. Ordenamos que se retire la carta de

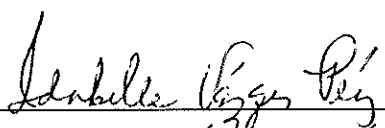
⁸ J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 D.P.R. 62, 71 (1987).

⁹ Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, Sixth Edition, 2003, pg. 422.

suspensión del expediente del Querellante y que se haga el pago de los salarios y haberes dejados de devengar correspondientes a los tres (3) días laborables en que estuvo suspendido de empleo y sueldo en un periodo no mayor de treinta (30) días a partir de la fecha de emisión de este laudo.

REGISTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, el 12 de abril de 2016.


IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

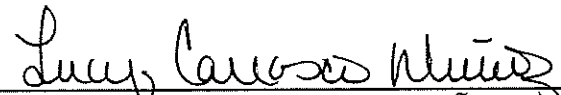
Archivada en autos hoy, 12 de abril de 2016; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO POLONIO J GARCÍA
472 AVE. TITO CASTRO
COND MARVESA OFIC. 405
PONCE PR 00716

SR WILFREDO CORNIER
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA
2250 AVE LAS AMÉRICAS STE 555
PONCE PR 00717-0777

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA
352 CALLE DEL PARQUE PDA.23
PRIMER PISO
SAN JUAN PR 00912

SR NELSON PEÑA
SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN
UNIÓN DE TRABAJADORES
INDUSTRIALES DE PR
P O BOX 22014 UPR STA
SAN JUAN PR 00931


LUCY CARRASCO MUÑOZ

TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III