

GOBIERNO 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

ALLIED WASTE OF PONCE, INC.
(Compañía o Patrono)

Y

CENTRAL GENERAL DE
TRABAJADORES
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-15-2155

SOBRE : DESPIDO
HERIBERTO GALARZA

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, 19 de enero de 2018. El mismo quedó sometido el 28 de febrero de 2018, fecha en que venció el término para someter alegatos escritos.

La comparecencia registrada fue la siguiente: **“Por la Compañía”**: El Lcdo. Ricardo Pizzaro, portavoz y asesor legal y el Sr. Juan Sierra; Gerente de División y testigo. **“Por la Unión”**: El Lcdo. Luis A. Zayas, asesor legal y portavoz y el Sr. Heriberto Galarza, querellante.

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 sus respectivos Proyectos de Sumisión.

PROYECTO DE SUMISIÓN DEL PATRONO

Que el Honorable Árbitro determine si conforme al Convenio Colectivo y al derecho, el despido del querellante estuvo justificado y que, de determinar que no lo estuvo, el Honorable Árbitro determine el remedio que en derecho proceda.

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA UNIÓN

Que el Honorable Árbitro determine si el despido del Querellante estuvo justificado. Específicamente, que el Hon. Árbitro considere: 1) si hubo daño malicioso o negligencia en el manejo del equipo por parte del Querellante. En la Alternativa, que el Hon. Árbitro considere: 2) si la falta, de haberse cometido, fue de tal gravedad que justifica que el patrono no siguiera el proceso de disciplina progresiva y determinara despedir de manera fulminante del Querellante.

De determinar que el despido fue injustificado, que el Honorable Árbitro provea el siguiente remedio:

Ordenar la inmediata reposición del querellante en el empleo dentro de su posición, más el pago retroactivo de todos los salarios, haberes y beneficios dejados de devengar desde la fecha de despido hasta la fecha de reinstalación.

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 Sr. Heriberto Galarza fue justificado conforme a los hechos, el derecho y el Convenio Colectivo. Del Árbitro determinar que estuvo injustificado, que provea 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 CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO

ARTÍCULO 10 ACCIONES DISCIPLINARIAS

SECCIÓN 10.01- Acciones sumarias

La Compañía podrá disciplinar o despedir a cualquier empleado por justa causa. Sin embargo, la Compañía no podrá despedir un empleado sin previa disciplina progresiva de la violación disciplinaria, a menos que la causa para tal despido sea apropiación ilegal de bienes de o bajo la custodia de la Compañía, venta, uso o posesión ilegal de drogas o alcohol; acometimiento y agresión contra compañeros de trabajo o supervisores, negligencia en el manejo de equipo de la Compañía, solicitar retribución o propinas por servicios, o si estuviera involucrado en cualquier de los siguientes caso: reportarse a su trabajo bajo la influencia del alcohol o drogas ilegales según lo compruebe un examen médico; ingerir bebidas alcohólicas durante horas laborables incluyendo período de toma de alimentos; o iniciar ataques o agresiones contra compañeros empleados, clientes, miembros del público en general, supervisores o guardias de seguridad, o participar en actuaciones que no sean para defenderse de ataques físico; robo, hurto o falsificación de documentos de la Compañía o de clientes; incurrir en insubordinación ¹; manejar temeraria o negligentemente ² equipo de la Compañía que resulte en accidente serio; dañar maliciosamente propiedad de clientes, propiedad de la Compañía, o propiedad bajo la custodia de la Compañía; no reportar prontamente u ocultar un accidente de automóvil; llevar pasajeros no autorizados; permitir a personas no autorizadas en el vehículo de la Compañía y no reportar la suspensión o revocación del privilegio de operación o licencia de conducir de un chofer.

La disciplina progresiva antes mencionada será la siguiente:

Primer Paso- Amonestación escrita.

Segundo Paso- Suspensión de dos (2) días.

Tercer Paso- Suspensión de cinco (5) días.

Cuarto Paso- Despido.

Este procedimiento aplicará a accidentes prevenibles.

1. Cuando un empleado incurra en insubordinación, se le advertirá verbalmente en ese mismo instante si está consciente que insubordinación conlleva despido y si el empleado insiste en la insubordinación, será despedido inmediatamente según provisto por este Convenio Colectivo.

2. Negligencia y/o temeridad se define como toda persona que condujere un vehículo de forma imprudente o negligente temeraria, con menosprecio de la seguridad de las personas o propiedades.

Sección 10.02- Notificación

Toda acción disciplinaria, incluyendo cartas de amonestación, le serán notificadas al empleado con copia al delegado y se expresará la causa de acción, fecha, hora lugar donde ocurrieron los hechos que dan base a tal acción disciplinaria.

Sección 10.03- Caducidad

Toda acción disciplinaria caducará al año de la fecha de los hechos que dan base a ella y no se usarán en ningún procedimiento contra el empleado en ocasiones futuras excepto en acciones disciplinarias relacionadas con accidentes prevenibles donde el empleado incurra en negligencia, en cuyo caso el término de caducidad será de quince (15) meses.

IV. HECHOS

1. El Sr. Heriberto Galarza, aquí querellante, comenzó a trabajar para el Patrono en diciembre de 2012 y ocupaba un puesto de chofer de equipo pesado.
2. Para octubre de 2014, el Querellante se encontraba asignado al vertedero de Salinas.
3. El 20 de octubre de 2014, el Querellante fue asignado a corregir erosiones, arreglar los taludes, cortar tierra y mejorar accesos al área activa.²
4. Ese día el Querellante se encontraba operando un equipo pesado conocido como un "Bulldozer" modelo D6T.

² Véase exhibit Conjunto 4.

5. Durante la mañana del 20 de octubre de 2014; mientras el Querellante operaba el equipo asignado, el mismo sufrió una rotura.
6. Luego del incidente el Querellante fue notificado por la gerencia que la rotura estaba siendo investigada.³
7. El 24 de octubre de 2014, el Gerente de División, Luis Sierra le escribió una comunicación al Querellante, la cual reproducimos, según fuera redactada, donde le informó lo siguiente:

24 de octubre de 2014

Sr. Heriberto Galarza
Operador

RE: Despido

Sr. Galarza:

Durante la mañana del 20 de octubre de 2014 mientras usted operaba el equipo numero 141235 (D6T Bull Dozer) tuvo una seria rotura y se le entregó carta el mismo día indicando que dicha roturo estaba bajo investigación. Esta roturo inhabilitó el equipo por varios días y costó miles de dólares arreglarlo.

Luego de completado el proceso de investigación se concluyó que usted incurrió en las siguientes violaciones: negligencia en el manejo de equipo de la compañía y dañar maliciosamente propiedad de la Compañía. De conformidad con lo anterior y a tenor con las disposiciones del Convenio Colectivo vigente en su Artículo 10, la Compañía ha tomado la determinación de separarlo permanentemente de empleo y sueldo. Por tanto, su empleo con la Compañía termina hoy 24 de octubre de 2014.

Atentamente,

Juan Sierra
Gerente de División

Cc: Nérida Sanchez
Wilfredo Montero-Delegado
Unión de Tronquistas

8. La Unión al no estar conforme con la acción tomada por la Compañía radicó el caso de autos ante este foro.

³ Véase exhibit Conjunto 3.

V. ANALISIS Y CONCLUSIONES

La Compañía sostuvo que el despido del Querellante estuvo justificado. Argumentó que el Querellante incurrió en faltas sancionables con el despido y la Compañía ejerció la prerrogativa gerencial que le permite aplicar dichas sanción. Que las acciones del Querellante se encuentran enmarcadas en las faltas destacadas en el Artículo 10; por las cuales se puede imponer el despido.

La Unión, por su parte, indicó que el despido del Querellante fue injustificado. Sostuvo, además, que el Patrono, es sobre quien recae el peso de la prueba en el caso y es éste quien tiene que establecer que hubo negligencia o intención maliciosa de parte del Querellante en el incidente.

Analizada y aquilatada la prueba, concluimos que el despido del Querellante, como medida disciplinaria, no se justifica a la luz de los hechos del caso de auto. Alcanzamos dicha conclusión luego de determinar que la Compañía no sostuvo el peso de la prueba en cuanto a las imputaciones de negligencia en el manejo de equipo y dañar maliciosamente propiedad de la Compañía.

Cabe señalar que en los casos disciplinarios el peso de la prueba le corresponde al Patrono. Es decir, le toca a éste demostrar que dicha acción estuvo justificada. Dicha doctrina quedó claramente establecida en el caso, J.R.T. vs. Hato Rey Psychiatric hospital, 87 JTS 58 (1978), en el cual el Tribunal Supremo resolvió que:

La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es, al igual que en los casos ante los tribunales, 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 quién el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes.

A tenor con el anterior análisis emitimos el siguiente Laudo:

VI. LAUDO

Determinamos que el despido del Querellante no estuvo justificado. Se ordena la reposición en su puesto en la Compañía y todos los haberes dejados de devengar.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 2 de abril de 2018.



BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 2 de abril de 2018 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

SR JUAN SIERRA-GERENTE DE DIVISIÓN
ALLIED WASTE OF PONCE INC
PO BOX 51986
TOA BAJA PR 00950-1986

LCDO RICARDO PIZARRO
PORTAVOZ Y ASESOR LEGAL PATRONO
PO BOX 360959
SAN JUAN PR 00936-0959

LCDO LUIS A ZAYAS MONGE
PORTAVOZ Y ASESOR LEGAL
CENTRAL GENERAL DE TRABAJADORES
PO BOX 29685
SAN JUAN PR 00929-0685



LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III