

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS (AAA)
(Autoridad)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE
AUTÉNTICA DE EMPLEADOS DE LA
AAA (UIA)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-16-922

SOBRE: DESPIDO (VIOLACIÓN
REGLAS DISCIPLINARIAS) -
SANTIAGO MELÉNDEZ CAMARENO

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES
PLAZA

INTRODUCCIÓN

La vista de la presente controversia fue citada para verse en sus méritos el martes, 13 de septiembre de 2016 a las 8:30 am, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido, para fines de adjudicación, el 28 de octubre de 2016, fecha concedida para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día, comparecieron por la AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS, en adelante denominada, "la Autoridad": el Lcdo. Edwin Rivera Cardona, asesor legal y portavoz; y la Sra. Margarita Ortiz, directora Recursos Humanos.

De otra parte, por la UNIÓN INDEPENDIENTE AUTÉNTICA DE EMPLEADOS, en adelante denominada, "la Unión" comparecieron: los Sres. Santiago

Meléndez Camareno, querellante; José Maldonado, oficial; Luis De Jesús, vicepresidente; y el Lcdo. Arturo Ríos Escribano, asesor legal y portavoz.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

SUMISIÓN

Las partes no lograron ponerse de acuerdo en lo que la sumisión respecta, por lo que le solicitamos nos sometieran sus respectivos proyectos de sumisión, los cuales reproducimos a continuación:

POR LA AUTORIDAD

“Que el Honorable Árbitro determine si la destitución del Sr. Santiago Meléndez Camareno fue realizada conforme al Convenio Colectivo entre la AAA y UIA y leyes vigentes. De determinar que el despido fue justificado, desestime la presente querella con perjuicio a favor de la AAA.”

POR LA UNIÓN

“Que éste Honorable Árbitro determine si la destitución del Sr. Santiago Meléndez fue injustificada a la luz de la prueba presentada y del Convenio Colectivo.

De determinar que el despido fue injustificado, ordene a la AAA la reinstalación del Sr. Meléndez a su puesto, el pago de todos los salarios dejados de devengar y haberes desde el momento del despido hasta su restitución y cualquier otro derecho y/o beneficio que éste Árbitro entienda que le asiste al querellante. Así mismo, que éste Árbitro otorgue honorarios de abogado a razón del 25% de la cuantía total que se le otorgue al querellante.”

Luego de evaluar, ponderar y aquilatar la prueba ante nos, entendemos que el asunto a resolver debe de rezar:

Que el Árbitro determine si el despido del Sr. Santiago Meléndez Camareno estuvo o no justificado. De no estarlo, el Árbitro proveerá el remedio adecuado.

DOCUMENTO ESTIPULADO

1. Exhibit I, Conjunto - Convenio Colectivo del 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2015.

DOCUMENTOS DE LA UNIÓN

1. Exhibit I, Unión - Notificación Sentencia, Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan, en el Caso: K2AC2015-5063 del 28 de septiembre de 2015.
2. Exhibit II, Unión - ORDEN del Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Guaynabo en Caso Criminal Núm. T2016-513 del 9 de junio de 2016.

3. Exhibit III, Unión - Historial de cuenta del 25 de julio de 2015 - 26 de julio de 2015 de unidad móvil.

DOCUMENTOS DE LA AUTORIDAD

1. Exhibit I, Autoridad - Informe de Incidente de la Policía de Puerto Rico del 25 de julio de 2015.
2. Exhibit II, Autoridad - Denuncia de Tribunal de Primera Instancia - Tribunal Municipal de Guaynabo, Sala de Bayamón del 6 de agosto de 2015.
3. Exhibit III, Autoridad - Sentencia de Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de Guaynabo del 11 de julio de 2016.

4. Exhibit IV, Autoridad - Certificación de Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la Autoridad del 18 de septiembre de 2015.
5. Exhibit V, Autoridad - Certificación de Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la Autoridad del 31 de julio de 2015.
6. Exhibit VI, Autoridad - Carta del 27 de julio de 2015 dirigida al Sr. Albert Feliciano Nieves y suscrita por el Sr. Moisés Sebastián López.
7. Exhibit VII, Autoridad - Carta del 1 de abril de 2016 dirigida al Sr. José L. Caldero López y suscrita por el Sr. Alberto M. Lazaro Castro.
8. Exhibit VIII, Autoridad - Informe de Investigación suscrita por los Sres. Edwin Lozada, María R. Delgado y Obed Morales, y dirigida al Sr. Alberto Feliciano Nieves del 3 de septiembre de 2015.

OPINIÓN

Nos compete resolver en la controversia de autos si el despido del Sr. Santiago Meléndez Camareno estuvo o no justificado.

Sostiene la Autoridad, que el despido estuvo justificado, ya que el Querellante incurrió en violaciones crasas en las Reglas Disciplinarias y el Convenio Colectivo.

De otro lado, la Unión sostuvo que el despido no estuvo justificado, ya que la Autoridad no logró probar con prueba robusta y convincente lo imputado al Querellante.

Analizada la prueba ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

La Autoridad para sustentar su caso presentó varios testigos. El primero fue el Sr. José A. Montalvo Montalvo. Éste declaró que es Agente de Policía en el Autopista Buchanan; que trabaja en la Policía desde el 1999; que conoce al Querellante por una intervención que tuvo con él; que el 25 de julio de 2015 estaba patrullando por el expreso 22 y se percata de este camión blanco que está transitando por el carril izquierdo; que procede a detenerlo o darle el alto; que cuando se alinea el camión se percata que es de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados; que cuando interviene con el chofer se percata de que expide olor a alcohol; que al chofer no se le hizo la prueba de alcohol; que le explicó que tenía que proceder a arrestarlo; que ante esa situación el chofer le informó que estaba armado y procedió a poner el arma sobre el bonete del carro; que le indicó el chofer que estaba en ley el cual se percató con los documentos que así lo constataba; que desconoce que sucedió con la infracción que le dio al chofer por guiar por el carril izquierdo; que detuvo al chofer por infringir la ley en la vía pública y no por situación relacionada al trabajo de la Autoridad del empleado.

En segundo término la Autoridad presentó al Sr. Ronald Huggins. Este declaró que trabaja en la Autoridad en la planta de Guaynabo; que el 25 de julio de 2015 se desempeñaba como supervisor; que ese día sucedió una emergencia en Guaynabo en las urbanizaciones Villa Lisette, Bellomonte y San Francisco; que ese día llegó Meléndez y Dimas a la emergencia; que tomaron el camión y echaron la mogolla del trabajo; que el 27 de julio se le acercó Moisés y le dijo si sabía lo que había pasado con Meléndez;

que le dijo que no tenía información; que el 25 de julio de 2015 no vio a Meléndez con un arma de fuego.

La Autoridad presentó como su tercer testigo al Sr. Moisés Sebastián López. Éste en síntesis apretada declaró que trabaja en la Autoridad como Supervisor de Seguridad Interna; que lleva 25 años; que su participación en este caso fue buscar los formularios de los camiones que entran y salen de la Autoridad; que procedió a hacer un informe de lo sucedido el 25 de julio de 2015.

Por último, la Autoridad presentó a la Sra. Margarita Ortiz González. Ésta declaró que trabaja en la Autoridad en calidad de Oficial Recursos Humanos Interina; que una vez le asignaron el caso del Querellante, procedió a realizar las entrevistas pertinentes; que procedió a emitir un informe con la recomendación pertinente.

Es regla conocida en el ámbito laboral y máxime para casos disciplinarios como lo es el despido, que el peso de la prueba y de probar justa causa recae sobre el Patrono. Ello es así debido a que la justificación es una defensa afirmativa. *J.R.T. vs. Hato Rey Psychiatric*, 119 DPR 62 (1987); *Hilton Int'l Co. vs. Local 610*, 119 LRRM 2011 (1985); y *Allis Chalmers M.F.G. Co.*, 29 LA 356 (1957).

Nuestro más alto tribunal en *J.R.T. vs. Hato Rey Psychiatric*, supra, dijo:

“En los casos de despido, los árbitros han sostenido, casi invariablemente, que el peso de probar la “justa causa” descansa en el patrono, debido a que la justificación es una defensa afirmativa. En los casos de arbitraje, por tanto, donde ya se ha impuesto una penalidad industrial severa y extrema – el despido – es el patrono quien deberá probar ante el árbitro que el mismo fue justificado.” (Citas omitidas).

Como puede observarse es el patrono es quien tiene que probar que la acción disciplinaria (despido) estuvo justificada.¹ Debemos apuntalar, que en el campo obreropatronal, el despido está considerado como una de las experiencias más opresivas por las que puede pasar un trabajador, ya que le priva la oportunidad de ganar su sustento, y su reputación queda en dudas, así como su valía como empleado y trabajador. En adición, ha sido y es norma de aceptación general en dicho foro, el requerirle al patrono la obligación de probar ante el árbitro que el despido fue por justa causa y el mismo estuvo justificado.²

Si nos vamos al marco del derecho, y tomamos de base lo que nos dice la ley,³ que será justa causa para el despido de un trabajador, allí encontramos lo siguiente:

- a. Que el obrero siga un patrón de conducta impropia y desordenada,
- b. La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento,
- c. Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos por el funcionamiento del establecimiento siempre que copia de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

Ninguno de estos requisitos logró probarnos la Compañía que fueron infringidos por el Querellante.

¹ Hill & Sinicropi – Evidence in Arbitration, 2nd Ed., BNA, Washington D.C., 1987, págs. 40 e. t. al.

² Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 2976, según enmendada; 29 LPRA 185 (k).

³ Idem.

En la controversia de marras se le imputa al Querellante infringir varias reglas disciplinarias.⁴

La prueba presentada por la Autoridad no fue lo suficiente para demostrar lo imputado al Querellante. La Autoridad no logró probar que el Querellante haya lacerado la imagen de la Autoridad, que afectó el buen y normal funcionamiento de la empresa, que su conducta le ocasionara grandes problemas a la empresa; entre otros.

Somos de opinión, que el grado de prueba a presentar por la Autoridad tiene que ser robusta y convincente; más allá de duda razonable. El tratadista Theodore J. St. Antoine en su obra recoge lo arriba esbozado.⁵

En la medida en que la imputación del patrono al trabajador representa una imputación criminal y donde la moral del trabajador está en juego, el quantum requerido de prueba debe ser mayor. A esos efectos nos dicen los tratadistas, El Kouri,⁶

en su obra lo siguiente:

“It seems reasonable and proper to hold that alleged misconduct of a kind which carries stigmata of general social disapproval as well as disapproval under accepted canons of plant discipline should be clearly and convincingly established by evidence. Reasonable doubts raised by proofs should be resolved in favor of accused. This may mean that the employer will at times be required, for [sic] want of sufficient proof, to which in fact is fully deserved, but this kind of result is inherent in any civilized system of justice.”

⁴ Ver Exhibit 8, Autoridad.

⁵ Theodore J. St. Antoine – The Common Law of the Workplace, 2nd. Ed.; BNA, Washington D.C., 1998; págs. 178-179.

⁶ ElKouri & ElKouri – How Arbitration Works, Sta. Ed., BNA, Washington D.C., págs. 906 et.seq.

De igual manera, el distinguido Árbitro Benjamín Aarón, nos manifestó lo siguiente:⁷

"I agreed with the Union that a discharge for theft has such catastrophic economic and social consequences to the accused that it should not be sustained unless supported by overwhelming weight of evidence. Proof. Beyond any reasonable doubt, even in cases of this type, may sometimes be too strict a standard to impose on an employer; but the accused must always be given the benefit of substantial doubts."

Es necesario traer a colación lo esbozado por nuestro más alto foro judicial en el caso de *Secretario del Trabajo vs. I.T.T.*, 108 DPR 547 (1979):

"Para el trabajador, partícipe menor en los frutos de la empresa, para quien no hay liquidación de dividendos, ni beneficios, ni intereses acumulados en la digna faena de ganar con su esfuerzo el pan de parte en la mesa con los suyos, para quien el ahorro es ilusión devorada por la estrechez, la indemnización por despido es importante evento de la justicia social debida al hombre como factor de producción. Cuando el desempleo condena a un ser humano y a su familia al hambre o a la indignidad, no hay que llegar a límites de exigencia para privarle de la protección que ha ganado acceso a nuestra legislación social. Grave ha de ser una falta para cancelar los modestos auxilios destinados a sostener la familia en la transición a un nuevo empleo sin convertirse en carga del Estado. Cristalina debe ser la justificación que se ofrezca para despedirlo sin este mínimo abono a los años de servicio que representan la inversión de su único haber en la estructura de producción: sus energías, su capacidad física e intelectual durante los años más fecundos, en fin, su salud que declina con el tiempo."

Dicha expresión recoge en gran medida del peso de la prueba que debe presentar un patrono que arguye que despidió justificadamente a un trabajador. Nuestro más alto

⁷ In Armour – Dial; 76 LA 96.

foro indica que "grave" ha de ser la falta, pero que "cristalina" debe ser la prueba que se pretenda utilizar para justificar el despido.

Finalmente, no es la función del árbitro sustituir o minar la prerrogativa gerencial al imponer medidas disciplinarias. La función cardinal del árbitro es emitir una decisión justa y objetiva a la luz de la prueba aportada por las partes.

A tenor con lo arriba esbozado, emitimos el siguiente:

LAUDO

El despido del Sr. Santiago Meléndez Camareno no estuvo justificado. Se le ordena la reposición inmediata, así como el pago de todos los haberes dejados de percibir desde la fecha de su despido.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 3 de noviembre de 2016.



JORGE L. TORRES PLAZA
Árbitro

CERTIFICACIÓN:

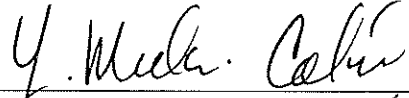
Archivado en autos hoy, 3 de noviembre de 2016 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR PEDRO J IRENE MAYMI
PRESIDENTE
UNION INDEP AUTENTICA EMPLS AAA
49 CALLE MAYAGUEZ
SAN JUAN PR 00917

LCDO ARTURO O RIOS ESCRIBANO
PO BOX 11542
CAPARRA HEIGHT STA
SAN JUAN PR 00922-1542

LCDO OBED MORALES COLON
DIRECTOR AUXILIAR DE RELACIONES LABORALES
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

LCDO EDWIN RIVERA CARDONA
ASESOR LEGAL
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III