

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-15-3347

SOBRE: DESTITUCIÓN SUMARIA  
(ABANDONO DE TRABAJO) -  
RAMÓN L. RAMÍREZ ROJAS

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES  
PLAZA

INTRODUCCIÓN

La vista de la presenta controversia se celebró el martes, 27 de octubre de 2015 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 8 de diciembre de 2015, fecha límite concedida para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día comparecieron por la AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS, en adelante denominada, "la Autoridad": la Sra. Margarita Ortiz, oficial Recursos Humanos; y Lcda. Aurivette Deliz Delgado, asesora legal y portavoz.

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

Maldonado, oficial; Ramón L. Ramírez, querellante; y el Lcdo. Carlos Quirós Méndez, 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

“Determinar si la medida disciplinaria de destitución impuesta al unionado Ramón Ramírez Rosa, estuvo justificada o no. De determinar que fue injustificada, que el Árbitro ordene el remedio adecuado.”

### DOCUMENTOS ESTIPULADOS

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

### DOCUMENTOS DE LA UNION

1. Exhibit I, Unión - Solicitud de Licencia del Sr. Ramón Ramírez Rojas del 3 de junio de 2015.
2. Exhibit II, Unión - Memo del 27 de junio de 2013 suscrito por el Sr. Rubén Lugo López.

### DOCUMENTOS DE LA AUTORIDAD

1. Exhibit I, Autoridad - Solicitud de Investigación suscrita por la Sra. Juanita Strubbe González y dirigido al Sr. Edwin Lozada del 12 de junio de 2015.

2. Exhibit II, Autoridad – Solicitud de Licencia del Sr. Ramón L. Ramírez Rojas del 3 de junio de 2015.
3. Exhibit III, Autoridad – Timecard del Sr. Ramón L. Ramírez Rijas del 31 de mayo de 2015 al 12 de junio de 2015.
4. Exhibit IV, Autoridad – Carta del 13 de mayo de 2015 suscrita por el Sr. Alberto Feliciano Nieves y dirigida a la Sra. Juanita Strubbe González.
5. Exhibit V, Autoridad – Informe del 12 de junio de 2015 suscrito por la Sra. Margarita Ortiz González y dirigido a la Lcda. María R. Delgado Serrano, Lcdo. Obed Morales Colón y Alberto Feliciano Nieves.
6. Exhibit VI, Autoridad – Carta del 12 de junio de 2015 suscrita por el Sr. Alberto Feliciano Nieves y dirigido al Sr. Ramón L. Ramírez Rojas.

### OPINIÓN

Nos compete resolver, en la controversia de marras, si la destitución sumaria del Sr. Ramón L. Ramírez Rojas estuvo o no justificada.

Sostiene la Autoridad que la acción disciplinaria impuesta al Querellante estuvo justificada, ya que éste incurrió en abandono de trabajo.

De otro lado, la Unión sostiene que no estuvo justificado, ya que la Autoridad no logró probar lo imputado al Querellante.

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

Para sostener su caso la Autoridad presentó una serie de testigos. En primer lugar presentó a la Sra. Juanita Strubbe. Ésta declaró que se desempeña como Oficial

Servicios Administrativos; que lleva dos (2) años; que conoce al Querellante, que éste ocupa el puesto de Auxiliar de Imprenta; que tenía un horario de 6:00 am a 1:30 pm; que cuando la secretaria de Jerry le da documento nota que está incompleto y se lo lleva al escritorio del Querellante; que el 4 de junio habló con el Querellante; que no sabe qué pasó con el documento; que no volvió a ver al Querellante; que el Querellante se ausentó por siete (7) días; que por esa razón se procedió a destituirlo.

En segundo lugar se presentó al Sr. Jerry Adorno. Éste declaró que es Director Auxiliar de Administración; que conoce al Querellante; que la señora Strubbe era la Supervisora del Querellante; quien validaba la asistencia al empleado Querellante es la señora Strubbe; que tenía conocimiento de que había un ambiente hostil en el área de imprenta.

Por último, se presentó a la Sra. Margarita Ortiz González. Ésta declaró que lleva dos (2) años; que es Oficial Recursos Humanos y Relaciones Laborables; que lleva 30 años en la Autoridad; que la licenciada Delgado le refiere el caso del Querellante; que procedió a realizar la investigación pertinente; que una vez terminado el mismo recomendó la destitución del empleado; que el Querellante llevaba 23 años trabajando en la Autoridad.

La Unión, por su parte presentó al Sr. Ramón L. Ramírez Rojas. Éste declaró que el 3 de junio se dirigió al piso 7 para que le llenaran electrónicamente una solicitud de vacaciones y a su vez entregársela al Sr. Jerry Adorno; que la Sra. Conchi Rivera es la que le prepara el documento; que el 31 de marzo a la 1:40 pm el Sr. Jerry Adorno va al

Área de Imprenta y le entrega un documento a todos los empleados en relación a una investigación que se estaba haciendo en relación a la señora Strubbe; que les dijo que a partir de ese momento él era el supervisor del Área de Imprenta; que en relación a la investigación de la señora Strubbe los empleados dieron su declaración; que a la señora Strubbe la removieron del Área de Imprenta; que la relación con la señora Strubbe fue buena hasta que prestó declaración en la investigación realizada; que entrega su solicitud de vacaciones; que en el Área de Imprenta no había un plan de vacaciones establecido; que lleva cinco (5) años en el Área de Imprenta, que siempre había tomado sus vacaciones y nunca había tenido problemas.

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.<sup>1</sup> 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.<sup>2</sup>

Si nos vamos al marco del derecho, y tomamos de base lo que nos dice la ley,<sup>3</sup> 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 Autoridad que fueron infringidos por el Querellante.

---

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

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

<sup>3</sup> Idem.

En la controversia de autos se le imputa al Querellante violar las Reglas Disciplinarias, en específico la Regla 3 y 5.<sup>4</sup>

La prueba presentada por la Autoridad, no fueron lo suficiente para demostrar que el Querellante incurrió en la conducta imputada. El Querellante cumplió como lo había hecho en años anteriores al cumplimentar su solicitud de licencia de vacaciones y buscar la aprobación de su supervisor inmediato, en este caso de Sr. Jerry Negrón. En este caso no encontramos que se dé la configuración típica de lo que constituye un abandono de trabajo.

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

4

REGLAS DISCIPLINARIAS	AMONESTACIÓN ESCRITA	SUSPENSIÓN DE 6 A 10 DÍAS LABORABLES	SUSPENSIÓN DE 10 A 15 DÍAS LABORABLES	SUSPENSIÓN DE 25 DÍAS LABORABLES	DESTITUCIÓN
1...					
2...					
3. Ausentarse de trabajo durante la jornada sin notificación previa		Primera ofensa	Segunda ofensa		Tercera ofensa
4...					
5. Abandono del Empleo – Estar ausente injustificadamente o sin autorización durante un periodo consecutivo de más de cinco (5) días laborables. (Sumaria)					Primera ofensa

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

De igual manera tenemos que traer a la atención lo resuelto por nuestro más alto foro en Carmelo Rivera Torres vs. Pan Pepín, Inc., 2004 T.S.P.R. 59; allí esbozó lo siguiente:

“El despido del querellante por haber incurrido por primera y única vez en una falta catalogada por el patrono, en su Manual de Empleados, como graves fue injustificado... la conducta del empleado no era una que ameritara por sí sola, por primera vez el despido... El mero hecho de que el patrono haya clasificado como falta grave determinada conducta, es insuficiente sin más, para despedir a un empleado que incurre por primera vez en dicha conducta.”  
(Énfasis nuestro).

Finalmente, no es función del árbitro sustituir o minar la prerrogativa gerencial al imponer medidas disciplinarias. No obstante, somos de opinión, que en la controversia de marras, la sanción disciplinaria impuesta al Querellante, resulta ser excesiva y peca al no existir la justa causa para consumir el despido.

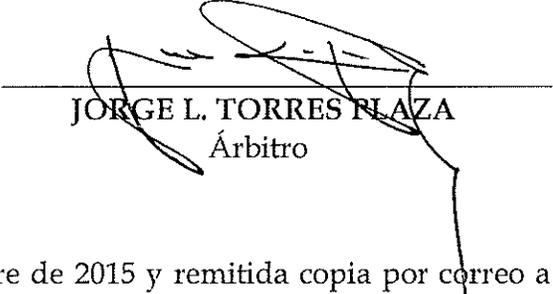
A tenor con lo arriba esbozado, emitimos el siguiente:

LAUDO

El despido del Sr. Ramón L. Ramírez Rojas no estuvo justificado. Se ordena la reposición inmediata, así como se ordena el pago de todos los haberes dejados de percibir desde la fecha de su destitución.

**REGÍSTRESE Y NOTIFIQUESE:**

En San Juan, Puerto Rico, a 22 de diciembre de 2015.

  
\_\_\_\_\_  
JORGE L. TORRES PLAZA  
Árbitro

**CERTIFICACIÓN:**

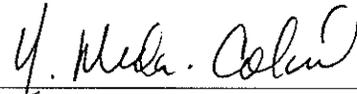
Archivado en autos hoy, 22 de diciembre de 2015 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

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

LCDO CARLOS QUIROS MENDEZ  
BUFETE QUIROS & BONHOMME  
PO BOX 7445  
SAN JUAN PR 00916-7445

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

LCDA AURIVETTE DELIZ DELGADO  
DIVISION LEGAL  
AAA  
PO BOX 7066  
SAN JUAN PR 00916-7066

  
\_\_\_\_\_  
YÉSENIA MIRANDA COLÓN  
Técnica de Sistemas de Oficina III