

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

AUTORIDAD DE LOS PUERTOS (Compañía o Patrono)	LAUDO
Y	CASOS : A-04-2084
UNIÓN DE EMPLEADOS DE LOS MUELLES DE PUERTO RICO (Unión)	SOBRE: Despido del Sr. Edwin R. Pabón Collazo
	ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe se llevó a cabo el 21 de septiembre de 2009, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

La Autoridad de los Puertos, en adelante la Autoridad, o el Patrono, compareció representada por el Sr. Radamés Jordán Ortiz, director de relaciones industriales y portavoz, y la Sra. Sonia Dávila.

La Unión de Empleados de los Muelles de Puerto Rico, en adelante la UDEM o la Unión, compareció representada por el Lcdo. Vimael Baerga Santini, asesor legal y portavoz. El querellante, Sr. Edwin R. Pabón Collazo, también compareció.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 23 de

octubre de 2009, cuando expiró la extensión en el plazo concedido a las partes para presentar su respectivo alegato.

SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión. En consecuencia, se le requirió a las partes que cada una identificara la controversia y el remedio, e hiciera constar su consentimiento para que el árbitro determine, finalmente, el asunto a resolver.

La Autoridad propuso la siguiente sumisión:

“Que el Honorable Árbitro determine si la Autoridad de Puertos actuó o no correctamente al cesantear al Sr. Edwin R. Pabón después de este haber agotado su licencia sin sueldo dispuesta en el Título IX del Convenio Colectivo.”

Por otro lado, la UDEM propuso la siguiente sumisión:

“Que el árbitro determine:

- Si la cesantía del Sr. Edwin R. Pabón Collazo es contraria a derecho y/ o al convenio colectivo.
- De determinar esto, se ordene a la Autoridad reponer al Sr. Pabón Collazo a su empleo, pagándosele todos los salarios y haberes dejados de percibir mientras estuvo cesanteadado, además se le ordene a la Autoridad al pago de una cantidad equivalente a un veinticinco por ciento (25%) de lo adeudado a éste, por concepto de honorarios de abogado.”

En consonancia con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento

del Trabajo y Recursos Humanos^{1/}, se determinó que el asunto a resolver es el que surge del proyecto de sumisión de la UDEM.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

La Administración del Seguro Social determinó que el querellante, Sr. Edwin R. Pabón Collazo, se incapacitó para ejercer las funciones de su cargo, de acuerdo con las reglas de la propia Administración, el 14 de septiembre de 2001; por tal razón lo declaró acreedor a una pensión por incapacidad a partir de marzo de 2002; esto es, una vez transcurridos los cinco (5) meses reglamentarios siguientes a la declaración de incapacidad.

El querellante estuvo disfrutando de una licencia sin sueldo, por motivo de enfermedad, desde el 25 de mayo de 2002 hasta el 24 de noviembre de 2003. Agotado el tiempo máximo de licencia, es decir dieciocho (18) meses, la Autoridad extendió, motu proprio, la licencia sin sueldo hasta el 14 de diciembre de 2003.

El señor Pabón Collazo, quien comenzó a trabajar para la Autoridad el 17 de enero de 1974, fue separado de su empleo, sin celebración de vista, por razón de un alegado abandono de servicio, efectivo el 15 de diciembre de 2003. Al momento de la separación, el querellante, quien ocupaba un puesto de "Marino de Muelle", aún no

^{1/} Véase el Artículo XIV, el cual dispone lo siguiente en su parte pertinente:

"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) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida."

contaba con una determinación de incapacidad de la Administración de Sistemas de Retiro de los Empleados del Gobierno y de la Judicatura, en adelante la ASREGJ.

Mediante carta con fecha del 7 de enero de 2004, remitida al Miguel Soto Lacourt, entonces director ejecutivo de la Autoridad, la UDEM a través del Sr. Osvaldo Morrobel Fuentes, entonces presidente de la UDEM, a nombre y en representación del querellante, rechazó la separación de empleo de éste. Alegó entonces y aún sostiene que la Autoridad tenía conocimiento de que el querellante solicitó una pensión por incapacidad, a la ASREGJ, el 15 de abril de 2003.

Trabada la controversia entre las partes, luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias acerca del despido, fuera del foro de arbitraje, la Unión solicitó la intervención del NCA, mediante la correspondiente solicitud para designación o selección de árbitro; la cual tiene fecha del 30 de enero de 2004.

Ulteriormente, la Sra. Sara Medrano Rivera, Directora del Área de Determinación de Incapacidad de la ASREGJ, mediante carta con fecha del 24 de octubre de 2007, notificó a la Autoridad que la Junta de Síndicos, en su resolución 2004-0776 del 29 de agosto de 2007, determinó que el señor Pabón Collazo se encontraba incapacitado, debido a una combinación de impedimentos, para ejercer las funciones de su cargo, y que por tal razón se le concedió una pensión por **incapacidad no ocupacional**.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La Autoridad afirma, que la cesantía fue justificada. Sostiene que “es insólito que [el querellante] reclame salarios dejados de devengar y que la cesantía fuera

contraria a derecho”; que “la cesantía del empleado fue posterior a la determinación del seguro social; por lo que no le causó ningún daño o gravamen”; que “es la propia ley del seguro social la que establece que el reclamante tiene que estar incapacitado por 5 meses calendarios completos y seguidos antes de que pueda tener derecho a los beneficios”, y que “tampoco puede solicitar que se le reponga [en su antiguo] empleo, [con] los salarios, pues está recibiendo beneficios del Seguro Social y del Retiro del ELA... [primero] tendría que haber una determinación de esa agencia [sic] de que desapareció su incapacidad”.

Por otro lado, la UDEM sostiene que la cesantía del querellante fue injustificada ya que no requirió someterse a examen médico ni reconoció el derecho a vista administrativa previa que requiere el Convenio Colectivo; o, en la alternativa, no se probó el alegado abandono de trabajo. Advierte que la Autoridad, motu proprio, extendió el disfrute del beneficio de la licencia sin sueldo al querellante hasta el 14 de diciembre de 2003 y luego lo separó del empleo efectivo el 15 de diciembre de 2003, imputándole abandono de servicio. Sostiene, además, que la Autoridad debió, en lugar de dejar cesante o despedir al querellante, extenderle el beneficio de adelanto de licencia por enfermedad.

De entrada es preciso reconocer que en un procedimiento de arbitraje, la ley entre las partes queda establecida por el acuerdo de sumisión y/ o el convenio colectivo que especifica que el árbitro está obligado a decidir “**conforme a derecho**”; véase lo dispuesto acerca del arbitraje en el acápite D de la Sección 3 del Artículo I del Título XII.

Ello "significa que el árbitro no puede ignorar las normas interpretativas de derecho sustantivo emitidas por los Tribunales Supremos de Estados Unidos y Puerto Rico en el campo de derecho laboral, y que se reputarán persuasivas las decisiones de los tribunales de primera instancia y de agencias administrativas, y los laudos y escritos de reputados árbitros." **JRT vs. Hato Rey Psychiatric Hospital**, 119 DPR 62, 68 (1979), y **AEP vs. Unión Independiente de Empleados de la AEP**, 130 DPR 983 (1992). Significa, además, que en casos disciplinarios el árbitro estará impedido de variar el castigo impuesto al empleado si concluye que hubo justa causa. Véase, de Demetrio Fernández Quiñones, **El Arbitraje Obrero-Patronal**, 2000, Legis Editores SA, Colombia, página 221.

Como las partes requieren al árbitro que resuelva la controversia de epígrafe **conforme a derecho**, éste debe recurrir a la **Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976**, según enmendada, mejor conocida como la **Ley de Indemnización por Despido Injustificado**, para obtener la definición de despido justificado. Esta ley reviste especial importancia en todos los casos que envuelven una reclamación por despido, porque toda determinación de justa causa para el mismo debe hacerse de conformidad con las disposiciones de dicha ley y la jurisprudencia que la interpreta, aun cuando se trate de una reclamación instada al amparo de un convenio colectivo. Esto obedece a que la misma establece lo que constituye justa causa para el despido; véase **La Guía Revisada para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80** que fue adoptada por el Departamento del Trabajo. Adviértase, además, que el mencionado estatuto también

crea (en su Artículo 8) una presunción de que el despido del empleado fue injustificado. Le toca al patrono rebatir dicha presunción. El peso de la prueba se contrae a establecer que hubo justa causa para llevar a cabo la acción disciplinaria impugnada. Si el patrono no puede probar la existencia de justa causa no debe prevalecer. **Delgado Zayas vs. HIMA**, 137 DPR 643 (1994), **Rivera Águila vs. K-Mart de PR**, 123 DPR 599, 610 (1989), y **Srio. del Trabajo vs. ITT**, 108 DPR 536 (1979).

Está claro que es injustificado el despido por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. Véase el último párrafo del Artículo 2 de la **Ley de Indemnización por Despido Injustificado**; además, **Vélez vs. Pueblo International**, 135 DPR 500 (1994), y **Srio. del Trabajo vs. ITT**, 108 DPR 536, 543 (1979).

Se advierte que este caso plantea más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria en lo que concierne al particular asunto de la justificación de la separación permanente de empleo del querellante. Veamos.

No cabe duda de que el **abandono** de trabajo constituye una falta seria y grave, y puede conllevar el despido aún cuando sea la primera falta del empleado. La Autoridad le imputa al querellante un abandono de servicio; no obstante, la evidencia no establece siquiera una intención general de **abandonar** el **empleo**; no establece que el querellante estuvo ausente de su trabajo, sin autorización previa ni justificación adecuada, ni siquiera un día. En este caso, no se percibe razón alguna para que el

querellante quisiera abandonar su empleo. El peso o la carga de la prueba impone sobre la Autoridad la obligación de establecer que hay justa causa para despedir al querellante. En este caso el patrono no cumplió satisfactoriamente con esa exigencia.

Además, es preciso destacar que la Autoridad infringió la Sección 4 del Artículo 1 del Título X del convenio colectivo; en donde se establece, en síntesis, que la comisión de cualquier falta grave será causa suficiente para que la Autoridad pueda despedir al trabajador y que “previo a ello se le celebrará una vista administrativa”. No debemos olvidar que el convenio obliga por igual a ambas partes. Véase **Rivera Adorno vs. Autoridad de Tierras**, 83 DPR 258, 264 (1961). Está claro que el reconocimiento de que los convenios colectivos obligan igualmente a los contratantes (esto es, a los obreros y al patrono) fomenta un mayor sentido de responsabilidad en las partes contratantes, lo que a su vez propicia la paz industrial y, consiguientemente, la estabilidad en la industria. Véase **Rivera Adorno vs. Autoridad de Tierras**, supra, a la página. 265. No debemos olvidar que el despido es estigmatizante, dejaría al querellante marcado con una imputación infamante; lo cual impediría que, de desaparecer la incapacidad, el querellante volviera a trabajar en el servicio público, y dadas las circunstancias, si se confirmara el despido, se estaría privando al querellante de su libertad sin el debido proceso de ley.

Aun si la Autoridad indicara que no fue un despido por abandono de trabajo lo que le impuso al querellante sino una cesantía por incapacidad, la misma no procede. Es preciso recordar que al momento de separación definitiva, el querellante era un

empleado regular en un puesto de carrera (Marino de Muelle) con más de veintinueve (29) años de servicios en la Autoridad. Ésta lo separó permanentemente de su empleo, efectivo el 15 de diciembre de 2003, luego que el querellante agotó el tiempo máximo de licencia sin sueldo, por motivo de enfermedad, es decir dieciocho (18) meses, y luego que la Autoridad, con conocimiento de la declaración de incapacidad de la Administración del Seguro Social, extendió, motu proprio, la licencia sin sueldo hasta el 14 de diciembre de 2003.

La Autoridad no le requirió al querellante que se sometiera a un examen médico, previo a separarlo permanentemente de su empleo, a pesar de que existía la posibilidad que la incapacidad hubiera desaparecido. No se estableció que la decisión del Director Ejecutivo estuviera basada en algún informe sobre la condición física del querellante, que demostrara que al concluir la licencia sin sueldo, por motivo de enfermedad, éste no podía continuar desempeñando las funciones de su puesto. Tampoco se demostró que el querellante usó indebidamente la licencia sin sueldo por enfermedad o que por razón de los servicios ofrecidos por la Autoridad era necesario cubrir inmediatamente el puesto del querellante con otro nombramiento de carrera.

En estas circunstancias, el querellante tenía una expectativa legítima de continuar en el empleo y recibir los beneficios correspondientes, y por exigencia del debido proceso de ley, tiene derecho a que no se le separe de su puesto por incapacidad física o mental sin que se le ofrezca una oportunidad de ser oído antes de su separación. Está claro que la cláusula de debido proceso de ley dispone que ciertos derechos sustantivos,

vida, libertad o propiedad, no pueden ser despojados excepto conforme a procedimientos constitucionalmente adecuados. Nuestro Tribunal Supremo ha reconocido el derecho del empleado público a una vista previa antes de separarlo de su puesto, porque de lo contrario se le privaría de su propiedad sin el debido proceso de ley.

Por los fundamentos expresados, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

A la luz de la prueba y del derecho se resuelve que la separación definitiva de empleo y sueldo de que fue objeto el Sr. Edwin R. Pabón Collazo **no** fue justificada ya sea porque no se estableció el hecho del abandono de servicio o porque, previo a la separación, la Autoridad no le ofreció al señor Pabón oportunidad de ser oído en una vista que cumpliera con las exigencias del debido proceso de ley; en consecuencia, se ordena eliminar del expediente del señor Pabón toda referencia a la separación definitiva de empleo y procede, además, que el querellante recobre, retroactivamente, los beneficios o emolumentos que efectivamente dejó de percibir por razón de la referida separación.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 14 de diciembre de 2009.

JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 14 de diciembre de 2009; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO VIMAEEL BAERGA SANTINI
101 AVE SAN PATRICIO SUITE 1070
SAN JUAN PR 00918

SR RADAMÉS JORDÁN ORTIZ
AYUDANTE ESPECIAL
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
APARTADO 362829
SAN JUAN PR 00936-2829

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III