

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

PUERTO DE PONCE
(Patrono)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO
RICO, LOCAL 901
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE
CASO NÚM.: A-14-1001

SOBRE: DESPIDO
Incumplimiento de Normas de
Conducta
Sr. Antonio Sosa

ÁRBITRO:
MARIELA CHEZ VÉLEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente querrela se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, San Juan¹, Puerto Rico el 23 de enero de 2015. El caso quedo sometido para efectos de adjudicación ese mismo día.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, en adelante "la Unión": el Lcdo. Ricardo Goytía, asesor legal y portavoz. El querellante, Sr. Antonio Sosa, compareció a las facilidades del Departamento en Ponce; esto, como consecuencia de no haberse

¹ En su origen, el caso fue citado para verse en las facilidades del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Ponce. No obstante, la suscribiente en común acuerdo con los representantes de ambas partes, acordamos cambiar el lugar de la vista a las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje, en San Juan.

comunicado con la Unión luego de que se le enviara correo certificado, el cual recibió, para prepararse y notificarle el cambio del lugar de la vista.²

Por el Puerto de Ponce, en adelante "el Patrono": la Lcda. Vanessa Jiménez, asesora legal y portavoz; la señora Lucy Ann González, representante; y el señor Steve Loubriel, testigo.

A las partes así representadas, se les brindó amplia oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental que tuvieran en apoyo de sus respectivas posiciones.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Que la Honorable Árbitro determine si el despido del Sr. Antonio Sosa estuvo justificado o no.

III. DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

ARTÍCULO XI ACCIONES DISCIPLINARIAS

Sección 1-Acciones Sumarias

El Patrono podrá suspender o despedir a cualquier empleado que en el desempeño de sus funciones esté incurso en apropiación de bienes, trabajar en estado de embriaguez, venta, uso o posesión de drogas narcóticas, acometimiento y agresión contra compañeros de trabajo, supervisores o personas particulares, negligencia crasa resultante en grave daño o la propiedad del Patrono o daño a la persona de compañeros y/o cualquier otra conducta cuya intensidad de agravio y/o reiteración

² La Unión solicitó la suspensión del caso; empero, siendo éste el segundo señalamiento de un caso de despido, y oponiéndose el Patrono a dicha petición, no accedimos a la misma. No obstante, el querellante se comunicó con el representante legal de la Unión y le concedimos tiempo para hablar.

afecte y/o pone en riesgo el buen y normal funcionamiento y/o la seguridad del Puerto de Ponce o de las personas que allí laboran.

Sección 2-Notificación

Toda acción disciplinaria, incluyendo cartas de amonestación será notificada por escrito al empleado, con copia al Delegado y a la Unión y se hará constar los hechos que dan base en tal acción, fecha y lugar donde ocurrieron.

Sección 3-Cartas de Amonestación

Cualquier otra conducta que pueda dar base a una acción disciplinaria, fuera de las expresadas en la Sección 1 de este Artículo, será base para carta de amonestación y se le advertirá al empleado que de reincidir en igual conducta podrá tomarse alguna acción disciplinaria contra él.

Sección 4-Procedimientos

Todo empleado tendrá derecho a carearse con la evidencia en su contra y presentar sus defensas en cualquier caso de acción disciplinaria.

Sección 5-Caducidad

Ninguna carta de amonestación podrá ser utilizada contra ningún empleado transcurridos ocho meses a partir de la notificación de la misma. En el caso de las medidas disciplinarias, no podrán ser utilizadas contra ningún empleado transcurridos ocho (8) meses a partir de la notificación de la misma.

Sección 6-Reglamento Disciplinario

El Puerto preparará un reglamento disciplinario donde se definirán las causas de acción y las penas, el cual formará parte del Convenio, pero no será de aplicación retroactiva. Una vez el Puerto haya preparado el Reglamento Disciplinario se lo presentará a la Unión para su revisión.

REGLAMENTO DE GUARDIANES
DE SEGURIDAD DEL PUERTO DE PONCE

Normas y Deberes:

Inciso 11- Los Guardianes asignados a los portones deberán mantenerse siempre alerta en la entrada y estarán atentos a todo el que entre al Puerto para cerciorarse que están debidamente autorizados.

Inciso 13 - Velará porque los usuarios respeten y observen las reglas de seguridad, establecidas dentro del Puerto.

Inciso 18 - Dormir cuando está en servicio, desobediencia de instrucciones, serán motivo de suspensión o despido.

Inciso 37 - La desobediencia de estas reglas será motivo de acción disciplinaria de acuerdo con el Convenio Colectivo vigente y de suspensión o despido en casos que la Administración así lo amerite.

IV. OPINIÓN

En el presente caso nos corresponde determinar si el despido del querellante, Antonio Sosa, estuvo justificado o no.

El Patrono alego, que la acción disciplinaria impuesta al querellante estuvo justificada. Sostuvo, que el querellante infringió las normas y deberes provistos en el Reglamento de Guardianes y el Convenio Colectivo; esto, al quedarse dormido durante su jornada laboral, el 9 de junio de 2012. Como resultado de dicha acción, el querellante incumplió con su responsabilidad de controlar el acceso a las facilidades con el fin de evitar el acceso de individuos no autorizados, según dispone la reglamentación de

seguridad y salud federal. Además, la Compañía indicó que ésta conducta por parte del querellante es una reiterada; que no solo pone en riesgo la seguridad del puerto, sino que los expone a multas por parte de la Guardia Costera de Estados Unidos.

La Unión alegó, que la acción disciplinaria impuesta al querellante no estuvo justificada. Sostuvo, que la misma fue excesiva debido a que el querellante toma medicamentos regularmente, los cuales le ocasionan somnolencia.

Luego de haber evaluado la evidencia testifical y documental presentada, estamos en posición de resolver. Veamos.

El Patrono es quien tenía el peso de probar que el despido del querellante estuvo justificado. La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba, al igual que en los casos ante los tribunales, es la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia; ésta deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales. El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presenta evidencia por ninguna de las partes. R. H. Gorske, Burden of Proof in Grievance Arbitration, 43 Marq. L. Rev. 135, 145 (1959). Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 D. P. R. 62 (1987). Haciendo alusión a lo anterior, el Patrono cumplió con dicho requisito.

Para sustentar su posición, el Patrono presentó como testigo al señor Steve Loubriel, Supervisor de Equipo Mecánico, quien declaró y así se demostró con prueba

documental y fotos³, que el día de los hechos el querellante mantuvo los portones abiertos y sin supervisión, debido a que estaba durmiendo en horas laborables. Indicó, que le tomó fotos para evidenciar lo presenciado, ya que ésta no había sido la primera vez que esta situación ocurría. Que dicha conducta esgrimida por el querellante, los ponía en riesgo a ser multados por la Guardia Costanera de Estados Unidos, ya que ellos estaban sujetos a inspecciones periódicas de esta entidad reguladora.

El testigo indicó que tenía conocimiento de que el querellante tomaba medicamentos, pero que ese día éste le comentó que no se los había tomado. Además expresó que no le constaba que el querellante hubiese solicitado acomodo razonable.

En el caso de autos, quedó establecido que las disposiciones del Convenio Colectivo y el Reglamento de Guardianes de Seguridad son claras en cuanto al uso de la disciplina y la implementación de sanciones. No obstante, también quedó evidenciado el derecho que tiene el Patrono de proceder con el despido de un empleado, como sanción por aquella conducta que sea de tal seriedad o naturaleza, que ponga de manifiesto una situación de actitud que sea lesiva a la tranquilidad, seguridad y el orden, y/o de tal riesgo a la operación normal del negocio; lo cual en éste caso fue quedarse dormido cuando se está en servicio.

A tales efectos, concurrimos con la glosa esbozada por el Tribunal Supremo de Puerto Rico al resolver que se entenderá por justa causa para el despido la que tiene su

³ Exhibit 2 del Patrono.

origen no ya en el libre albedrío del patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa. Es decir, que constituye una falta u ofensa grave aquella actitud o carácter del empleado que resulte lesivo para la paz y el buen funcionamiento de la empresa; y que sería una imprudencia por parte del patrono el esperar su reiteración para despedir al empleado. Secretario del Trabajo v. I. T. T. Western Hemisphere Directories, 108 D. P. R. 536, (1979). Somos de opinión que el despido del señor Antonio Sosa no fue uno arbitrario ni caprichoso, sino que entendemos que existió justa causa para el mismo.

Por los fundamentos consignados en la opinión que antecede, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

Determinamos que el despido del señor Antonio Sosa estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 16 de junio de 2015.


MARIELA CHEZ VÉLEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 16 de junio de 2015, y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

LCDO RICARDO GOYTIA DIAZ
GOYTIA DIAZ & ALONSO ORTIZ
PO BOX 360381
SAN JUAN PR 00936-0381

SRA LUCY ANN GONZALEZ BURGOS
OFICIAL ADMINISTRATIVO
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
PUERTO DE PONCE
PO BOX 7051
PONCE PR 00732-7051

LCDA VANESA JIMÉNEZ
ADVANCED LEGAL SERVICES PSC
#569 SUMMIT HILLS
SAN JUAN PR 00920-4353



DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III