

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5302 a 5317 fax 756-1115

**AUTORIDAD DE LOS PUERTOS DE
PUERTO RICO
(Autoridad)**

Y

**HERMANDAD DE EMPLEADOS DE
OFICINA, COMERCIO Y RAMAS
ANEXAS DE PUERTO RICO
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A- 05-1859

**SOBRE: DESPIDO SUMARIO DE
GABRIEL DÍAZ (POSESIÓN ILEGAL
DE ARMA DE FUEGO)**

**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, el 21 de febrero de 2005¹. El mismo quedó sometido el 27 de marzo de 2006, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter alegatos escritos.

La comparecencia registrada fue la siguiente: **Por “la Autoridad”**: Lcdo. Francisco L. Acevedo, Portavoz y Asesor Legal; y los Sres. Carlos Travieso, Samuel Vega, Justo Rosario, Roberto Laboy y Rafael Ramos, como testigos. **Por “la Unión”**: Lcdo. José E. Carreras, Portavoz y Asesor Legal y Juan Roberto Rosa, Presidente.

Cabe señalar que al comienzo de la vista la Unión solicitó la posposición de la misma, indicándole al suscribiente que luego de realizar varias gestiones para que compareciera el Sr. Gabriel Díaz, aquí Querellante, no se encontraba presente.

Ponderada la solicitud de la Unión y habiendo suspendido anteriormente la vista del caso de autos por la incomparecencia del Querellante este Árbitro no la concedió por entender que no procedía la misma.²

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Que el Honorable Árbitro determine si el despido del Sr. Gabriel Díaz estuvo justificado. De no estarlo que resuelva conforme a derecho, los hechos del caso y el Convenio Colectivo.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO XLIII SUSPENSIONES SUMARIAS O PERENTORIAS

Sección 1: En aquellos casos en que se haya separado permanentemente a un empleado o se vaya a suspender sumariamente o perentoriamente a un empleado regular incluido en la Unidad Apropriada, dentro de los cinco (5) días laborables de haber ocurrido la situación que da lugar a esta acción, se celebrará una reunión con el empleado afectado, acompañado de su Delegado, el Presidente de la H.E.O. y el Director de Relaciones Industriales o sus representantes donde se le informará de los cargos que pesan contra el empleado.

En aquellos casos que surjan como consecuencias de auditoría interna o externa de la Autoridad y/o casos que surjan como consecuencia de informes del Contralor, se entenderá que la Autoridad tiene conocimiento de los

¹ El caso fue citado con apercibimiento para esta fecha.

² Cabe señalar que la vista del presente caso se encontraba pautada para las 8:30 a.m. y la misma no fue comenzada por el suscribiente hasta las 9:30 a.m., luego de esperar por el Querellante y éste no haber comparecido. También es menester señalar que el caso se había citado para el 4 de noviembre de 2005 a las 8:30 a.m., fecha en que suspendió a petición de la Unión.

hechos para efectos de este Artículo a partir de la fecha en que el Auditor envía el informe al Director Ejecutivo. Dependiendo del tipo de violación, si alguna, la misma se procesará por el procedimiento ordinario o sumario.

a) La Autoridad en los casos anteriormente señalados se reserva el derecho de imponer medidas disciplinarias que podrán ir desde la separación permanente hasta aquellas medidas que estime pertinentes.

Sección 2: El propósito de la reunión, además de informarle sobre los cargos, será el que el empleado informe de algún hecho, testigo, versión diferente, que pueda hacer variar sustancialmente los cargos imputados.

Sección 3: Una vez celebrada la reunión mencionada en la Sección 2 de este Artículo, la Autoridad procederá a tomar el curso de acción que estime pertinente dentro de los cinco (5) días laborables siguientes.

Sección 4: a) Si la decisión conlleva una separación permanente, las partes podrán recurrir a un Arbitraje acelerado, de ser esto posible y así concederlo el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos mediante el procedimiento de terna al escoger Árbitro.

Sección 5: Quedan incluidos en este procedimiento aquellos casos acaecidos en las siguientes circunstancias:

1. ...
3. Que haya incurrido en conducta que atente contra la seguridad de sus compañeros de trabajo o del público que visite, o usa los Servicios de la Autoridad.
4. ...
6. Que haya sido encontrado en posesión ilegal de un arma de fuego y/u otras armas prohibidas dentro de las facilidades de la Autoridad.

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Gabriel Díaz, aquí querellante, ocupó una plaza de Electricista en la Autoridad hasta 15 de febrero de 2005.
2. El Querellante se encontraba asignado a la División de Mantenimiento del Aeropuerto Internacional Luis Muñoz Marín.
3. El viernes, 4 de febrero de 2005, a eso de las 9:30 a.m., el Querellante se presentó a trabajar portando un revolver.
4. El Sr. Roberto Laboy, Auxiliar de Electricista, habló con el Querellante y lo convenció para que le entregara el revolver descargando el mismo y asegurándolo en un banco de trabajo bajo llave dentro del taller. El revolver permaneció en dicho banco de trabajo hasta el próximo día cuando fue incautado por los Agentes Estrada y La Santa.
5. El señor Laboy le notificó al Sr. Rafael Ramos, supervisor, lo acontecido e informó que él le había quitado el revolver y lo tenía guardado.
6. El señor Ramos se personó al área donde encontró al Querellante llorando y alterado.
7. El señor Ramos al no poder comunicarse con el supervisor inmediato del Querellante y luego de haberlo calmado, le indicó a Laboy que al día siguiente él le comunicaría al supervisor del Querellante y al Ing. Samuel Vega, su supervisor, lo acontecido.
8. El 5 de febrero de 2005, los empleados del Área de Mantenimiento llamaron al supervisor Justo Rosario, para indicarle que el Querellante se encontraba en el

taller con un bulto negro e informarle los sucesos del día anterior. Éste se personó al área no sin antes indicarles que llamaran a Seguridad.

9. Luego que se llamara a la Oficina de Seguridad, llegó al área el Inspector Carlos Travieso; quién a su vez informó al “Control Room” para que notificaran al precinto de la policía ubicado en el Aeropuerto.
10. Con posterioridad llegaron los Agentes La Santa y Estrada, quienes tomaron posesión del revolver y arrestaron al Querellante, luego que éste les manifestara que no tenía licencia para portar el arma.
11. Ante esta situación, la Autoridad citó una vista administrativa para el 9 de febrero de 2005, a la cual compareció el Presidente de la Unión y no así el Querellante.
12. Ante la incomparecencia del Querellante se pospuso la vista administrativa hasta el 10 de febrero de 2005.
13. El 10 de febrero de 2005, se llevó a cabo la vista administrativa conforme lo dispone el Convenio Colectivo.
14. El 14 de febrero de 2005, la Autoridad le envió una carta al Querellante, con copia la Unión, donde le informó su despido efectivo el 15 de febrero del mismo año.
15. El 18 de febrero de 2005, la Unión radicó la presente querrela ante este foro.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La Autoridad argumentó que los hechos del caso son claros y sencillos. El querellante, Gabriel Díaz introdujo ilegalmente un arma de fuego a su área de trabajo en el Aeropuerto Luis Muñoz Marín, sin autorización alguna, poniendo en riesgo la

seguridad de sus compañeros de trabajo en violación al Artículo XLIII, Sección 5, Incisos 3 y 6, supra. Agregó que la violación incurrida por el Querellante es de tal gravedad que la única sanción es la imposición del despido. Añadió que de la prueba desfilada no surgió controversia alguna en cuanto a si el Querellante cometió o no las violaciones al Artículo XLIII, supra, por lo cual el Árbitro debe confirmar la acción tomada.

Con el propósito de sustentar sus argumentaciones la Autoridad presentó prueba documental y las declaraciones de los Sres. Carlos Travieso, Samuel Vega, Justo Rosario, Roberto Laboy y Rafael Ramos. Éstos declararon, en síntesis, que el incidente en que estuvo involucrado el Querellante ocurrió como se encuentra descrito en los informes del señor Travieso y el suscrito por el señor Díaz.³

La Unión, por su parte, argumentó que la sanción de despido impuesta al Querellante es una muy severa. No obstante, ante la ausencia del Querellante está indicó que no se encontraba en posición de probar lo injusto de la acción disciplinaria tomada.

Analizada y aquilatada la prueba concluimos que el Querellante incurrió en la conducta imputada. Conclusión a la que llegamos luego de examinar la prueba y las declaraciones de los testigos presentados por la Autoridad. De hecho, las declaraciones, de éstos no fueron controvertidas por prueba documental o testimonio alguno. Por el contrario la prueba presentada apunta a que, en efecto, el Querellante llevó al taller de trabajo un revolver para el cual no poseía una licencia.

³ Véase los Exhibit 2 y 3 de la Autoridad.

Volviendo a las declaraciones de los testigos tenemos que decir que las afirmaciones no contradichas de un testigo o en este caso varios testigos deben darse por ciertas, si las mismas no son ilógicas o físicamente imposibles. Lo anterior es cónsono con lo sostenido por el Tribunal Supremo del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en **Miranda Soto vs. Mena**, 109 DPR 473, donde estableció lo siguiente:

Las declaraciones de un testigo no contradicho sobre hechos determinados, debe merecer crédito a no ser que su versión sea físicamente imposible, inverosímil o que por su conducta en la silla testifical indigno de crédito.

Examinada las declaraciones de los testigos, las mismas no resultan ser inverosímiles, físicamente imposibles o las conductas de éstos nos dan pie para pensar que no fuera cierto lo declarado, por lo tanto, nos merecen entera credibilidad.

Del mismo modo, la prueba documental confirma que, en efecto, el Querellante introdujo un revolver al taller de trabajo, que no estaba autorizado mediante licencia expedida por el Estado a poseer o portar.

A tenor con el anterior análisis, emitimos el siguiente Laudo:

VI. LAUDO

El despido del Sr. Gabriel Díaz estuvo justificado. Se desestima la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 21 de junio de 2006.

Benjamín J. Marsh Kennerley
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 21 de junio de 2006; y se remite copia por correo en esta

misma fecha a las siguientes personas:

SR RADAMÉS JORDÁN ORTIZ
JEFE RELACIONES INDUSTRIALES
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
PO BOX 362829
SAN JUAN PR 00936-2829

SR JUAN ROBERTO ROSA
PRESIDENTE
HEO PUERTOS
PO BOX 8599
SAN JUAN PR 00910-0599

SRA SONIA DÁVILA
DIRECTORA DE RECS HUMANOS
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
PO BOX 362829
SAN JUAN PR 00936-2829

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA
COND MIDTOWN STE 207
421 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PR 00918

LCDO FRANCISCO L. ACEVEDO NOGUERAS
ACEVEDO & ACEVEDO LAW OFFICES
PO BOX 9023905
SAN JUAN PR 00902-3905

Milagros Rivera Cruz
Técnica de Sistemas de Oficina