

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

**AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS (A.A.A)**
(Patrono)

Y

**HERMANDAD INDEPENDIENTE
DE EMPLEADOS DE LA
AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS (HIEPAAA)**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

**CASOS NÚM: A-05-972
A-05-973
(CONSOLIDADOS)**

**SOBRE: AMONESTACIÓN POR
LENGUAJE O ACTOS
AMENAZANTES
Y RECLAMACIÓN DE TRATO
RECIPROCO DE RESPETO Y
CONSIDERACIÓN**

**ÁRBITRO:
FERNANDO E. FUENTES FÉLIX**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de autos se llevó a cabo en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos, en Hato Rey, Puerto Rico, el día 12 de abril de 2006.

El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 22 de mayo de 2006 fecha en que venció el término prorrogado concedido a las partes para someter sus respectivos memorandos de Derecho en apoyo de su respectivas posiciones.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados en adelante "**la A.A.A**", "**la Autoridad**" o "**el Patrono**", comparecieron: la Lcda. Yolanda Toyos Olascoaga, Asesora

Legal y Portavoz; el Sr. Luis A. Méndez Santos, Director de Pre-tratamiento y Testigo y el Sr. Reynaldo Báez, Supervisor y Testigo.

Por la Hermandad Independiente de Empleados Profesionales de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, en adelante “**la Unión**” o la “**HIEPAAA**”: comparecieron el Lcdo. José Velaz Ortiz, Asesor Legal y Portavoz; el Ing. Miguel Marrero Santiago, Presidente; y el Sr. Juan A. Suárez Rivera, Querellante.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

“Que el Honorable Árbitro determine, a la luz del Convenio Colectivo aplicable y de la prueba y de la prueba desfilada, si procede o no la amonestación que la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados le impuso al Sr. Juan A. Suárez Rivera mediante carta del 4 de octubre de 2004, suscrita por el Sr. Jorge Rodríguez Ruiz, Presidente Ejecutivo y si tiene o no méritos la reclamación del señor Suárez Rivera por violación a cláusula sobre Trato Recíproco de Respeto y Consideración del Convenio Colectivo. De determinar que no procede la amonestación que ordene su eliminación del expediente de personal del señor Suárez Rivera y de determinar que tiene méritos la reclamación del señor Suárez Rivera que el Honorable Árbitro provea el remedio que estime pertinente.

De determinar el Honorable Árbitro, que procede la amonestación escrita del 4 de octubre de 2004, que desestime la querrela A-05-972. Del mismo modo, de determinar que no procede la reclamación del Querellante que desestime la querrela A-05-973.

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO PERTINENTES AL CASO**ARTÍCULO III****PODERES Y PRERROGATIVAS DE LA GERENCIA**

A. La Hermandad acepta que la Autoridad retiene, sujeto únicamente a las limitaciones establecidas en este convenio, todos los poderes y prerrogativas inherentes a la facultad de dirigir y administrar sus servicios. Dichos poderes y prerrogativas no serán utilizados por la Autoridad arbitraria o caprichosamente contra empleado alguno. Tampoco los utilizará para propósito alguno de discriminar contra la Hermandad o contra sus miembros, ni para actuación de clase alguna que constituya una violación a lo dispuesto en este convenio o las leyes aplicables.

B. La Hermandad reconoce que la Autoridad, en virtud del contrato llevado a cabo el 26 de mayo de 1995, delegó a Professional Services Group, Inc. (PSG) los poderes, derechos y prerrogativas usuales e inherentes a la facultad de administración, manejo y dirección de la empresa, sus servicios y fuerza laboral en la operación, administración, reparación y mantenimiento de sus sistemas de acueductos y alcantarillados y los servicios a consumidores.

En virtud de dichos acuerdos y durante la vigencia de los mismos, la Hermandad reconoce a Compañía de Aguas de Puerto Rico, Inc., antes Professional Services Group, Inc., los derechos, prerrogativas y poderes de administración reconocidos bajo el presente convenio colectivo a la Autoridad y delegados en virtud de tal acuerdo por ésta a CAPR, sujeto a las limitaciones establecidas en este convenio o a las leyes aplicables.

C. La Compañía de Aguas de Puerto Rico, Inc., no utilizará tales poderes y prerrogativas arbitraria o caprichosamente contra empleado alguno o para propósito alguno de discriminar contra la Hermandad o contra ninguno de sus miembros, ni para actuación de clase alguna que constituya una violación a lo dispuesto en este convenio o a las leyes aplicables.

V. HECHOS DEL CASO

El 26 de agosto de 2004 aproximadamente a las 7:50 A.M. el Sr. Luis A. Méndez Santos, Director del Área de Pretratamiento del Departamento de Sobrecargo de la A.A.A se percató de que el empleado, Sr. Juan A. Suárez Rivera, en adelante denominado “el Querellante” quien, se desempeña como Técnico de Sobrecargo III, para la A.A.A. tenía en su escritorio un televisor encendido.

El señor Méndez se acercó al Querellante y le indicó que no podía tener el televisor encendido durante horas laborables.

El Querellante le cuestionó al señor Méndez el por que y éste le respondió que aquello era un área de trabajo y que durante horas laborables eso no estaba permitido¹.

El Querellante levantó el tono de voz y en tono sarcástico le dijo al señor Méndez “¿Qué esto es un área de trabajo?, ¿Qué esto en un área de trabajo? yo no tengo trabajo”.

El señor Méndez le indicó que la Sra. Martha Rivera se había reunido con él y le había dado alternativas y que esa situación no justificaba el estar viendo televisión en horas laborables.

El Querellante le respondió que en el Piso 3 y en otros pisos habían empleados viendo el juego y que el se iría a otro piso a ver el juego y el señor Méndez, le indicó que lo que ocurría en otros pisos no era su responsabilidad y que si el iba a abandonar su lugar de trabajo que se lo informara a su Supervisor.

¹Surgió de la prueba desfilada en la vista de arbitraje que el horario de trabajo del Querellante era de 7:30 A.M. a 4:00 P.M.

En tono alterado y levantándole el dedo a la cara el Querellante le dijo al señor Méndez que este (el señor Méndez) tenía algo personal en contra de él.

El señor Méndez le indicó, que el no tenía nada contra él, que no le señalara con el dedo y que le estaba faltando el respeto.

Visiblemente alterado el Querellante se levantó de su silla se le acercó al señor Méndez en actitud retante al nivel de la cara y en un tono muy alto señalándole con el dedo le dijo que él (el señor Méndez) tenía algo personal contra él y que no le estaba faltando el respeto.

Esto ocurrió en presencia del Sr. Reynaldo Báez, supervisor de cotejo de sobrecargos.

Ante la falta de control del Querellante y ante su estado de ánimo tan caldeado, el señor Méndez le indicó que si no podía comunicarse con él, había otros medios por los cuales el podía proceder y se retiró del lugar.

En ese momento el Querellante quite el televisor y le dijo al señor Méndez ya lo quite. ¿Estas contento?

El señor Méndez redactó un informe ese mismo día 26 de agosto de 2004 y se lo dirigió al Sr. Rafael Rodríguez Moux, Jefe del Departamento de Sobrecargos².

En dicho informe el señor Méndez le indicó al señor Rodríguez Moux, que la reacción agresiva del Querellante ante su legítima intervención fue un acto de reto a la Autoridad y que esta conducta amenazante irrespetuosa no puede permitirse en el Área de Trabajo por lo cual le solicitó que se refiriera este incidente ante la Oficina de

² Véase el Exhibit 2 del Patrono.

Relaciones Industriales de la A.A.A. para la correspondiente acción disciplinaria y correctiva³.

Posteriormente el 3 de septiembre de 2004, el Sr. Reynaldo Báez, Supervisor de Cotejo de Sobrecargos y testigo de los hechos del caso de autos, redactó un informe dirigido también al Sr. Rafael Rodríguez Moux, donde básicamente señaló lo mismo que el Sr. Luis A. Méndez sobre los hechos ocurridos el 26 de agosto de 2004, corroborando lo señalado por el señor Méndez en su informe del 26 de agosto de 2004⁴.

Por su parte el Querellante, el 1 de septiembre de 2004, le dirigió una carta al Sr. Rafael Rodríguez Moux, donde entre otras cosas le señaló que el 26 de agosto de 2004, fue objeto de atropellos, malascrianzas y abusos de poder por parte del Sr. Luis Méndez.

Le indicó que durante la mañana de ese día el señor Méndez se acercó a su escritorio a increparlo por estar viendo un juego de baloncesto olímpico, alternando su paz y su tranquilidad.

Que el entiende que fue una falta de respeto y un exceso de autoridad que el Sr. Luis Méndez le llamaría la atención.

Que el también entiende que el proceder del señor Méndez fue una provocación irrespetuosa.

³ Véase el Exhibit 2 del Patrono.

⁴ Véase el Exhibit 4 del Patrono.

Que el no interrumpió a ningún compañero debido a que no había audio en el televisor de tres (3) pulgadas y finalmente acusó al Sr. Luis Méndez de violar el Artículo III, Poderes y Prerrogativas de la Gerencia, Inciso A, supra, del Convenio Colectivo.

Posteriormente el 4 de octubre de 2004 el Sr. Jorge Rodríguez Ruiz, Presidente Ejecutivo de la A.A.A. le envió una carta certificada con acuse de recibo al Querellante donde le indicó lo siguiente:

Estimado señor Suárez:

“En investigación realizada se determinó que el 26 de agosto de 2004, en horas de la mañana, usted tenía un televisor encendido sobre su escritorio. El Sr. Luis A. Méndez Santos, Director de Pretratamiento, le indicó que no era permitido el tener el televisor encendido en horas laborables.

Al usted cuestionarle el porqué no podía tener el televisor encendido, ya que supuestamente no tiene tareas asignadas, el señor Méndez le aclaró que no era permitido dicha conducta. Acto seguido, usted en forma agresiva y en tono bastante fuerte y señalando a la cara del señor Méndez, le indicó que éste último tenía algo en contra de usted.

Por la presente, le comunicamos que de conformidad con el procedimiento disciplinario de esta Autoridad, le estamos formulando cargos por infracción a la norma de conducta número 12 que dispone lo siguiente:

- ❖ Norma de Conducta Número 12 - Lenguaje o actos amenazantes, indecentes u obscenos.

Le informamos que le estamos amonestando por estos hechos. De usted no estar de acuerdo con dicha determinación, podría acudir al Comité de Querellas dentro del término de diez (10) días laborables siguientes a la fecha de esta comunicación o podrá solicitar reconsideración dentro del mismo término. “

Por razón de lo anterior la Unión radicó las dos (2) querellas relacionadas con los casos de autos el 27 de octubre de 2004, ante este Foro de Arbitraje⁵.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Analizada y aquilatada la prueba desfilada en los casos de autos somos de opinión que procede la amonestación que la A.A.A. le impuso al Querellante y que no tiene méritos la reclamación del Querellante por violación a la cláusula sobre Trato Recíproco de Respeto y Consideración del Convenio Colectivo. Veamos

A base de la prueba desfilada en la Vista de Arbitraje concluimos que, el Querellante violó la Regla de Conducta Núm. 12, supra.

Entendemos que la actitud del Querellante constituyó una conducta amenazante e irrespetuosa hacia su supervisor el Sr. Luis A. Méndez.

Entendemos que con su actuación, el Querellante violó la Regla de Conducta Núm. 12, supra, ya que éste utilizó un lenguaje y actos amenazantes hacia su Supervisor.

De hecho el señor Méndez indicó que durante el incidente el Querellante le habló en un tono de voz alterado, que lo señaló con el dedo, que le levantó el dedo a la cara, que se le acercó en actitud retante a nivel de su cara, casi a punto de tocarlo y en tono muy alto y señalándolo con el dedo le dijo que el señor Méndez tenía algo contra él.

Con relación a lo anterior debemos señalar que la violación de la Regla de Conducta Núm. 12, supra, cuando es cometida por primera vez, como una primera ofensa conlleva una amonestación escrita.

⁵ Las dos (2) querellas de los casos de autos, fueron consolidadas por el Director del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Sr. Ángel F. Ferrer Cruz, según Solicitud de Consolidación suscrita mediante carta del 7 de abril de 2006,

Debemos señalar además, que los testimonios de los Sres. Luis A. Méndez y el Sr. Reynaldo Báez quienes fueron los dos (2) testigos presentados por el Patrono en la Vista de Arbitraje fueron claros, precisos y consistentes y nos merecen entero crédito y validez.

En este caso los Supervisores fueron elocuentes en su narración de la actitud alterada, amenazante y de falta de respeto que demostró el Querellante para con el señor Méndez.

Entendemos que la conducta y/o comportamiento del Querellante constituyen un lenguaje y/o actos amenazantes para con su Supervisor el Sr. Luis A. Méndez.

Entendemos que la amonestación escrita impuesta por el Patrono al Querellante es una justificada, de conformidad con la Conducta y/o Comportamiento exhibido por éste.

Por otro lado y en cuánto a la reclamación hecha por el Querellante por alegada violación por parte del Patrono, específicamente del supervisor, Sr. Luis A. Méndez, del Artículo XXXII, Disposiciones Generales, Inciso 13, sobre Trato Recíproco de Respeto y Consideración, por razón de lo anteriormente señalado y por entender que la Unión y el Querellante no probaron con prueba clara y convincente dicha violación por parte del señor Méndez, resolvemos que la misma no tiene méritos, es improcedente y por lo tanto procedemos a desestimar la misma.

Con relación a lo anterior entendemos que el Supervisor cumplió con su deber y que no es correcto que éste haya incurrido en provocación tal y como alega el Querellante.

Sobre este aspecto debemos recordar la cita del reputado árbitro Harry Shulman el cual señaló lo siguiente:

“An accused employee is presumed to have an incentive for not telling the truth...” U.P.S., 66-2 ARB 8703.

Con relación a la Medida Disciplinaria impuesta por el Patrono al Querellante por el uso de lenguaje o actos amenazantes contemplado en la Regla de Conducta Núm. 12, supra, sobre el Uso de Lenguaje Amenazante o Abusivo se ha resuelto lo siguiente:

“Generally arbitrators do not require companies to put up with verbal abuse of their foremen by employees. Use of profane and obscene language by an employee does not necessarily subject him to drastic discipline, but if such language is used to embarrass, ridicule, or degrade a supervisor, it would be considered an insubordinate act, especially if other employees were present to hear it.

But when profane, obscene, or abusive language is coupled with a refusal to obey an order or other insubordinate act of the employee, arbitrators typically uphold a discharge or other severe penalty. (Hastings Mfg. Co., 26 LA 713)”. Véase Grievance Guide octava edición, B.N.A. pág. 47.

Por otro lado, en el caso de General Electric Co. And Electrical Workers, IUE, Local 301, se sostuvo la sanción de un Patrono a un Delegado de la Unión por éste haberle increpado y gritado a un Supervisor frente a otros empleados.

En el caso de Wine Cellar and Marine Engineers, 81 LA 158, se sostuvo la suspensión de un empleado que le levantó la voz y le increpó a su Supervisor.

En el caso de Continental Fire Drum Inc. and Steelworkers, Local 2282, 83 LA 1197 se sostuvo el despido de un empleado que usó lenguaje rudo y abusivo hacia su Supervisor.

Entendemos a la luz de la prueba desfilada en la Vista de Arbitraje, que el supervisor Méndez actuó de acuerdo a sus obligaciones, conforme al Artículo III - Poderes y Prerrogativas de la Gerencia, supra, del Convenio Colectivo.

El Querellante debió comportarse correcta y respetuosamente y no de la forma y manera en que lo hizo con su Supervisor el señor Méndez.

Con relación a todo lo anterior debemos señalar que está firmemente establecido que el Patrono, además, de administrar su negocio, posee el derecho inherente de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñan, ascenderlos y degradarlos, transferirlos, disciplinarlos por justa causa y mantener la conducta del personal a su más alto nivel. Véase *How Arbitration Works*, pág. 457, 4ta. Ed. (1985). Véase además, Redeker, *Discipline Policies & Procedures*, pág. 279 (1982). (Subrayado nuestro).

Debemos señalar además que es un principio reconocido en el arbitraje laboral, que el Patrono tiene la autoridad y el poder de decidir la sanción disciplinaria apropiada en relación con una conducta impropia de un empleado. Máxime en este caso cuando así se negoció con la Unión.

Resolvemos a base de todo lo anteriormente señalado que la Amonestación Escrita impuesta por el Patrono al Querellante estuvo justificada a la luz de los hechos y la prueba desfilada en la Vista de Arbitraje.

Resolvemos además, que no tiene méritos la reclamación del Querellante por la alegada violación por parte del Patrono, específicamente del Supervisor, Sr. Luis A. Méndez del Artículo XXXII, sobre Disposiciones Generales, Inciso 13, Trato Recíproco de Respeto y Consideración y por lo tanto dicha reclamación no procede y desestimamos la misma.

Por lo tanto en virtud de los fundamentos y conclusiones expresados anteriormente emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

La amonestación que la Autoridad le impuso al Sr. Juan A. Suárez Rivera, mediante carta del 4 de octubre de 2004, estuvo justificada.

Por otro lado, no tiene Méritos la reclamación del Sr. Juan A. Suárez Rivera por la alegada violación del Patrono, específicamente del supervisor Luis A. Méndez, del Artículo XXXII, sobre Disposiciones Generales, Inciso 13, sobre Trato Recíproco de Respeto y Consideración, supra, y por lo tanto no procede la reclamación y se desestima la misma.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 8 de junio de 2006.

Fernando E. Fuentes Félix
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 8 de junio de 2006; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

ING MIGUEL A MARRERO SANTIAGO
PRESIDENTE
HIEPAAA
PO BOX 21782
SAN JUAN PR 00931-1782

SR LUIS A MÉNDEZ
DIRECTOR DE PRETRATAMIENTO
A.A.A.
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

LCDA BELKIN NIEVES GONZÁLEZ
DIRECTORA AUX RELACIONES INDUSTRIALES
A.A.A.
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

LCDO JOSÉ VELAZ ORTIZ
420 AVE PONCE DE LEÓN STE B-4
SAN JUAN PR 00918

LCDA YOLANDA V TOYOS OLASCOAGA
RAMOS GONZÁLEZ & TOYOS OLASCOAGA
PO BOX 193317
SAN JUAN PR 00919-3317

Milagros Rivera Cruz
Técnica Sistemas de Oficina