

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

<p>AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS (Patrono o Compañía)</p> <p style="text-align: center;">Y</p> <p>UNIÓN INDEPENDIENTE AUTÉNTICA DE EMPLEADOS DE LA AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS (Unión)</p>	<p>LAUDO</p> <p>CASOS: A-13-508 (ANTES A-11-589), A-11-590, A-11-591 Y A-11-592</p> <p>SOBRE: 3 SUSPENSIONES Y DESTITUCIÓN SUMARIA (Sr. Mónico González Rodríguez)</p> <p>ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA DELGADO</p>
--	--

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe se llevó a cabo el 28 de agosto de 2012, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Durante la misma se recibió toda la prueba pertinente a las cuatro (4) querellas de epígrafe.

La Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, en adelante la AAA o la Autoridad, compareció representada por los Lcdos. Irimar Álvarez Castro y Reinaldo Maldonado Vélez, asesores legales y portavoces, y el Sr. Edwin Lozada, asesor técnico en recursos humanos. La Sra. María Delgado, especialista de recursos humanos, los Sres. Carlos Díaz de Jesús y Josué Ramírez Arroyo, supervisores de operaciones de Utuado y Arecibo, respectivamente, y el Ing. Israel Hilerio, director de la Región Norte, comparecieron como testigos.

LAUDO
CASOS A-13-508 (ANTES A-11-589)
A-11-590, A-11-591 Y A-11-592

La Unión Independiente Auténtica de Empleados de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, en adelante la UIA o la Unión, compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Carlos Ortiz Abrams, y por el Sres. Pedro J. Irene Maymí, presidente. El querellante también estuvo presente.

La controversia quedó sometida para resolución el propio 10 de diciembre de 2012, cuando expiró la extensión en el plazo concedido a las partes para presentar el 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 AAA propuso la siguiente sumisión:

“Que el Honorable Árbitro determine, conforme a derecho, si las medidas disciplinarias impuestas por la AAA al Sr. Mónico González fueron de conformidad a las normas reglamentarias aplicables a los empleados de la AAA y a tenor con la conducta desplegada por éste al limitar, entorpecer y disminuir voluntariamente la producción o servicios de la AAA.”

Por otro lado, la UIA presentó el siguiente proyecto de sumisión:

“Que el Honorable Árbitro emita laudo sumariamente a favor del querellante Mónico González mediante el cual invalide las 3 suspensiones no sumarias y la destitución sumaria impuestas en base a los siguientes fundamentos:

LAUDO
CASOS A-13-508 (ANTES A-11-589)
A-11-590, A-11-591 Y A-11-592

- a. Por haberle violado su derecho al debido proceso de ley dispuesto en el convenio colectivo 1998-2003
- b. Por haber incumplido con el principio de disciplina correctiva
- c. Por procesamiento selectivo

En la alternativa, del árbitro no emitir laudo sumario, y conforme a la prueba documental y testifical admitida, que resuelva si las suspensiones y destitución fueron o no justificadas. De decidir que no lo fueron que se ordene al patrono dejar sin efecto tales sanciones disciplinarias, a removerlas del expediente de personal y que conceda los remedios adecuados.

Ordene a la AAA pagar al querellante retroactivamente los salarios dejados de percibir más los intereses legales.

Ordene a la AAA pagar al querellante una suma igual como penalidad.

Ordene pagar honorarios de abogado a razón del 25% de la cuantía total adjudicada al Sr. Mónico González."

Se determinó, de conformidad 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/}, que el asunto a resolver es el que surge del proyecto de sumisión de la UIA.

^{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."

LAUDO
CASOS A-13-508 (ANTES A-11-589)
A-11-590, A-11-591 Y A-11-592

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

Entre el 26 de marzo y el 14 de abril de 2004, el querellante, como delegado de la UIA, y brigadas de empleados unionados UIA solicitaron, en vano, que se resolvieran los siguientes asuntos que estaban provocando agrias confrontaciones entre la AAA y la UIA: (1) falta de ayudantes, de materiales y de equipo para las brigadas, (2) realización de tareas correspondientes a las brigadas de empleados unionados UIA por compañías privadas, aun cuando los trabajadores unionados estaban disponibles.

El Sr. Carlos Díaz, Supervisor de Operaciones Arecibo, mediante carta con fecha del 26 de marzo de 2004, notificó a los Sres. Juan Torres Rivera, "Tubero", José F. Siverio Tosado, Ayudante de "Tubero", Ángel Pérez Bosch y Tomás Valentín, "TSO, Brigadas Calles y Aceras", y David Irizarry, "Encargado de Brigadas Calle y Aceras", de la intención de la AAA de descontar del salario de cada uno de estos empleados la paga correspondiente al propio día 26 de marzo, toda vez que estos se negaron a cumplir con una orden que les impartió el propio señor Díaz de salir a reparar los "salideros en la Zona de Arecibo".

Mediante carta con fecha del 30 de marzo de 2004, que le cursó el Sr. Josué Ramírez, Supervisor de Brigadas de la Sección de Ingeniería de Operaciones Arecibo, al Sr. Edwin M. Lozada Carrasquillo, Director de Recursos Humanos de la Región Norte, se solicitó la aplicación de la "sanción disciplinaria correspondiente" contra el Sr. Mónico González, Delegado UIA de la Sección de Ingeniería de

LAUDO
CASOS A-13-508 (ANTES A-11-589)
A-11-590, A-11-591 Y A-11-592

Operaciones Arecibo, por la alegada infracción de la Regla 27 del Manual de Conducta y Medidas Disciplinarias, consistente en haber impartido instrucciones a los empleados que se mencionan en el párrafo anterior "para que no realizaran las funciones impartidas por los supervisores inmediatos".

Luego de la investigación correspondiente, en la que se evaluaron los hechos del 26 de marzo de 2004, el señor Lozada Carrasquillo le comunicó al querellante de epígrafe, mediante carta del 6 de abril de 2004, la intención de la AAA imponerle una suspensión de empleo y sueldo no sumaria de diez (10) días por la alegada infracción de la Reglas 1 y 27 del Manual de Conducta y Medidas Disciplinarias.

Inconforme con la determinación de la AAA, la Unión radicó la querrela correspondiente cuyo trámite siguió el curso ordinario del procedimiento de quejas y agravios pactado en el convenio colectivo aplicable (1998-2003), y previo la otorgación de una estipulación, arribó al Negociado de Conciliación y Arbitraje (en adelante NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (en adelante DTRH).

El Sr. Josué Ramírez, Supervisor de Operaciones Arecibo, mediante una carta con fecha del 29 de marzo de 2004, notificó a los Sres. Orlando Rivera González, José A. Vázquez Díaz, Hawy Cortés Martínez, Santos Vélez Medina, Roberto Cortés Cáceres, Ayudantes de "Tubero", Francisco E. Mercado Olivencia, Juan L. de Jesús Muñoz, Hiram Guenard Martínez, Trabajador de Sistemas, Carlos

LAUDO
CASOS A-13-508 (ANTES A-11-589)
A-11-590, A-11-591 Y A-11-592

A. Román Juarbe, Auxiliar General, David Irizarry, y Víctor Molina de la intención de la AAA de descontar del salario de cada uno de estos empleados la paga correspondiente al propio día 29 de marzo, toda vez que estos se negaron a cumplir con una orden que les impartió el propio señor Ramírez.

Mediante carta con fecha del 5 de abril de 2004, que le cursó el Sr. Josué Ramírez, Supervisor de Brigadas de la Sección de Ingeniería de Operaciones Arecibo, al Sr. Edwin M. Lozada Carrasquillo, Director de Recursos Humanos de la Región Norte, se solicitó la aplicación de la "sanción disciplinaria correspondiente" contra el Sr. Mónico González, Delegado UIA de la Sección de Ingeniería de Operaciones Arecibo, por la alegada infracción de la Regla 27 del Manual de Conducta y Medidas Disciplinarias, consistente en haber impartido instrucciones a los empleados que se mencionan en el párrafo inmediatamente anterior "para que no realizaran las funciones impartidas por los supervisores inmediatos".

Luego de la investigación correspondiente, en la que se evaluaron los hechos del 29 de marzo de 2004, el señor Lozada Carrasquillo le comunicó al querellante de epígrafe, mediante carta con fecha del 12 de abril de 2004, la intención de la AAA imponerle una suspensión de empleo y sueldo no sumaria de quince (15) días por la alegada infracción de la Reglas 1 y 27 del Manual de Conducta y Medidas Disciplinarias.

Inconforme con la determinación de la AAA, la Unión radicó la querrela correspondiente cuyo trámite siguió el curso ordinario del procedimiento de quejas

LAUDO
CASOS A-13-508 (ANTES A-11-589)
A-11-590, A-11-591 Y A-11-592

y agravios pactado en el convenio colectivo aplicable (1998-2003), y previo la otorgación de una estipulación, arribó al NCA del DTRH.

El Sr. Carlos Díaz, Supervisor de Operaciones Arecibo, mediante carta con fecha del 31 de marzo de 2004, notificó a los Sres. Juan Torres Rivera, "Tubero", José F. Siverio Tosado, Ayudante de "Tubero", Ángel Pérez Bosch y Tomás Valentín, "TSO, Brigadas Calles y Aceras", David Irizarry, "Encargado de Brigadas Calle y Aceras", de la intención de la AAA de descontar del salario de cada uno de estos empleados la paga correspondiente al propio día 31 de marzo, toda vez que estos se negaron a cumplir con una orden que les impartió el propio señor Díaz de salir a reparar los "salideros en la Zona de Arecibo".

Mediante carta con fecha del 5 de abril de 2004, que le cursó el Sr. Josué Ramírez, Supervisor de Brigadas de la Sección de Ingeniería de Operaciones Arecibo, al Sr. Edwin M. Lozada Carrasquillo, Director de Recursos Humanos de la Región Norte, se solicitó la aplicación de la "sanción disciplinaria correspondiente" contra el Sr. Mónico González, Delegado UIA de la Sección de Ingeniería de Operaciones Arecibo, por la alegada infracción de la Regla 27 del Manual de Conducta y Medidas Disciplinarias, consistente en haber impartido instrucciones a los empleados que se mencionan en el párrafo inmediatamente anterior "para que no realizaran las funciones impartidas por los supervisores inmediatos".

El Sr. Carlos Díaz, Supervisor de Operaciones Arecibo, mediante carta con fecha del 1 de abril de 2004, notificó a los Sres. Juan Torres Rivera, Carlos Martínez

LAUDO
CASOS A-13-508 (ANTES A-11-589)
A-11-590, A-11-591 Y A-11-592

González y Jilly G. Rodríguez del Río, "Tuberos", José F. Siverio Tosado, Sigfredo Rivera Picón y Luis A. Ayala Torrado, Ayudantes de "Tubero", Eugenio Alfonso Alicea y Jaffet Padilla Figueroa, Trabajadores de Sistemas, Ángel Pérez Bosch, "TSO, Brigadas Calles y Aceras", David Irizarry, "Encargado de Brigadas Calle y Aceras", y Tomás Valentín, "TSO, Brigadas Calles y Aceras" de la intención de la AAA de descontar del salario de cada uno de estos empleados la paga correspondiente al tiempo no trabajado, toda vez que estos se negaron a cumplir con una orden que les impartió el propio señor Díaz.

Mediante carta con fecha del 5 de abril de 2004, que le cursó el Sr. Josué Ramírez, Supervisor de Brigadas de la Sección de Ingeniería de Operaciones Arecibo, al Sr. Edwin M. Lozada Carrasquillo, Director de Recursos Humanos de la Región Norte, se solicitó la aplicación de la "sanción disciplinaria correspondiente" contra el Sr. Mónico González, Delegado UIA de la Sección de Ingeniería de Operaciones Arecibo, por la alegada infracción de la Regla 27 del Manual de Conducta y Medidas Disciplinarias, consistente en haber impartido instrucciones a los empleados que se mencionan en el párrafo inmediatamente anterior "para que no realizaran las funciones impartidas por los supervisores inmediatos".

Nuevamente, el Sr. Carlos Díaz, Supervisor de Operaciones Arecibo, esta vez mediante carta con fecha del 2 de abril de 2004, notificó a los Sres. Juan Torres Rivera y Carlos Martínez González, "Tuberos", José F. Siverio Tosado, Ayudante de "Tubero", Ángel Pérez Bosch y Tomás Valentín, "TSO, Brigadas Calles y

LAUDO
CASOS A-13-508 (ANTES A-11-589)
A-11-590, A-11-591 Y A-11-592

Aceras”, y David Irizarry, “Encargado de Brigadas Calle y Aceras”, de la intención de la AAA de descontar del salario de cada uno de estos empleados la paga correspondiente al propio día 2 de abril, toda vez que estos se negaron a cumplir con una orden que les impartió el propio señor Díaz.

Mediante carta con fecha del 5 de abril de 2004, que le cursó el Sr. Josué Ramírez, Supervisor de Brigadas de la Sección de Ingeniería de Operaciones Arecibo, al Sr. Edwin M. Lozada Carrasquillo, Director de Recursos Humanos de la Región Norte, se solicitó la aplicación de la “sanción disciplinaria correspondiente” contra el Sr. Mónico González, Delegado UIA de la Sección de Ingeniería de Operaciones Arecibo, por la alegada infracción de la Regla 27 del Manual de Conducta y Medidas Disciplinarias, consistente en haber impartido instrucciones a los empleados que se mencionan en el párrafo inmediatamente anterior “para que no realizaran las funciones impartidas por los supervisores inmediatos”.

Luego de la investigación correspondiente, en la que se evaluaron los hechos del 31 de marzo, y 1 y 2 abril de 2004, el señor Lozada Carrasquillo le comunicó al querellante de epígrafe, mediante carta con fecha del 13 de abril de 2004, la intención de la AAA imponerle una suspensión de empleo y sueldo no sumaria de veinticinco (25) días por la alegada infracción de la Reglas 1 y 27 del Manual de Conducta y Medidas Disciplinarias.

Inconforme con la determinación de la AAA, la Unión radicó la querrela correspondiente cuyo trámite siguió el curso ordinario del procedimiento de quejas

LAUDO
CASOS A-13-508 (ANTES A-11-589)
A-11-590, A-11-591 Y A-11-592

y agravios pactado en el convenio colectivo aplicable (1998-2003), y previo la otorgación de una estipulación, arribó al NCA del DTRH.

El Sr. Carlos Díaz, Supervisor de Operaciones Arecibo, mediante carta con fecha del 14 de abril de 2004, notificó a los Sres. José González, Miguel Colón, Francisco Mercado, Juan de Jesús, Benjamín Rivera, Tito Alfonzo, José F. Siverio Tosado, Jaffet Padilla, Rafael Valentín, y Juan Torres de la intención de la AAA de descontar del salario de cada uno de estos empleados la paga correspondiente al tiempo no trabajado, toda vez que estos se negaron a cumplir con una orden que les impartió el propio señor Díaz.

Mediante carta con fecha del 20 de abril de 2004, que le cursó el Sr. Josué Ramírez, Supervisor de Brigadas de la Sección de Ingeniería de Operaciones Arecibo, al Sr. Edwin M. Lozada Carrasquillo, Director de Recursos Humanos de la Región Norte, se solicitó la aplicación de la "sanción disciplinaria correspondiente" contra el Sr. Mónico González, Delegado UIA de la Sección de Ingeniería de Operaciones Arecibo, por la alegada infracción de la Regla 27 del Manual de Conducta y Medidas Disciplinarias, consistente en haber impartido instrucciones a los empleados que se mencionan en el párrafo inmediatamente anterior "para que no realizaran las funciones impartidas por los supervisores inmediatos", 14 de abril de 2004.

Una vez realizada la investigación correspondiente, en la que se evaluaron los hechos del 6, 7, 8, 13 y 14 abril de 2004, el señor Lozada Carrasquillo le

LAUDO
CASOS A-13-508 (ANTES A-11-589)
A-11-590, A-11-591 Y A-11-592

comunicó al querellante de epígrafe, mediante carta con fecha del 21 de abril de 2004, la intención de la AAA de destituirlo sumariamente por la alegada infracción de la Reglas 1 y 27 del Manual de Conducta y Medidas Disciplinarias.

Luego de celebrada la vista informal, que tuvo lugar el 30 de abril de 2004, el Sr. Juan Agosto Alicea, Director Ejecutivo Interino de la AAA, le comunicó al querellante de epígrafe, mediante carta con fecha del 7 de mayo de 2004, la destitución sumaria, efectiva "al recibo de la comunicación", que tuvo lugar el 10 de mayo de 2004, por la alegada infracción de la Reglas 1 y 27 del Manual de Conducta y Medidas Disciplinarias.

Inconforme con la determinación de la AAA, la Unión radicó la querrela correspondiente cuyo trámite siguió el curso ordinario del procedimiento de quejas y agravios pactado en el convenio colectivo aplicable (1998-2003), y previo la otorgación de una estipulación, arribó al NCA del DTRH.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La UIA sostiene que "procede que el Árbitro emita Laudo sumario a favor del co-querellante González, declarando Ha Lugar a la Querrela, por invalidez de las tres suspensiones y del despido, en su origen, y ordene a la AAA a reinstalarlo en su empleo y pagarle retroactivamente al 10 de mayo de 2004 (fecha de efectividad de su destitución sumaria) todos los salarios , beneficios marginales y demás haberes dejados de devengar, más una cantidad igual como penalidad, interese legales y al abogado suscribiente, sus honorarios a razón del 25% de la

LAUDO
CASOS A-13-508 (ANTES A-11-589)
A-11-590, A-11-591 Y A-11-592

cuantía total adjudicada". Asimismo, respecto de la justificación de las medidas disciplinarias en cuestión, sostiene que "es norma jurisprudencial y arbitral harto conocida que el patrono no puede demostrar preponderantemente la justa causa de la medida disciplinaria impuesta al empleado reclamante... [apoyándose] en prueba de referencia".

Por su parte, la AAA, que no presenta en su escrito (alegato) argumento alguno acerca de la procedencia de la emisión de un laudo sumario; sostiene, acerca de justificación de las medidas disciplinarias en cuestión, que "quedó establecido el hecho de que las sanciones y medidas disciplinarias aplicadas al Sr. González fueron justificadas"; en consecuencia, las medidas disciplinarias deben ser confirmadas, y las querellas de epígrafe deben ser desestimadas y archivadas con perjuicio.

Es preciso determinar primeramente si, dadas las circunstancias de los casos de epígrafe, procede emitir un "laudo sumario". Se advierte que, inconforme con las determinaciones de la AAA, la UIA radicó las querellas en cuestión, por separado, y que el trámite de cada una siguió el curso ordinario del procedimiento de quejas y agravios pactado en el convenio colectivo aplicable (1998-2003), y que previo la otorgación de una estipulación, las mismas arribaron al NCA del DTRH.

Conviene destacar las siguientes disposiciones del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del NCA del DTRH del 24 de noviembre de 2008. En su Artículo IV se dispone que, al solicitar los servicios de arbitraje obrero

LAUDO
CASOS A-13-508 (ANTES A-11-589)
A-11-590, A-11-591 Y A-11-592

patronal que presta el NCA, las partes aceptan, reconocen y se someten a este Reglamento para todos los propósitos pertinentes. Se establece, además, que el reglamento será interpretado con el propósito de que el procedimiento de arbitraje se conduzca expeditamente y **sin las rígidas formalidades de los tribunales de justicia**, y que la justicia, razonabilidad, prontitud y economía en el proceso prevalecerán en la resolución de las controversias. En el Artículo X se establece que el propósito de la audiencia de arbitraje es levantar un expediente completo y oficial de todos los hechos relevantes para resolver las controversias, garantizando a las partes un debido proceso de ley; que los procedimientos ante el árbitro se llevarán a cabo informalmente; que los hechos, controversias, teorías legales del caso se presentarán, principalmente por argumentaciones y planteamientos de los abogados o portavoces de las partes y los testigos que se presenten; que es responsabilidad de cada parte proveer la prueba necesaria para sustentar sus alegaciones; que el árbitro emitirá su laudo a base de la totalidad de la prueba admitida, de la grabación tomada por éste durante la vista, del convenio colectivo, y de las normas de derecho y jurisprudenciales que apliquen, cuando el acuerdo de sumisión así lo requiera. Asimismo, en el Art. XIII se dispone que las partes deberán confeccionar el acuerdo de sumisión previo a la vista; que en la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión a la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma; que el árbitro determinará el o los asuntos a ser resueltos tomando en

LAUDO
CASOS A-13-508 (ANTES A-11-589)
A-11-590, A-11-591 Y A-11-592

consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida, y que se le reconoce al árbitro amplia latitud para emitir remedios. En el Art. XIV se indica que las Reglas de Derecho Probatorio (Evidencia) podrán utilizarse como guías en las vistas de arbitraje, pero se aplicarán flexiblemente. Por último, en el Art. XVII se detallan los derechos de las partes en la vista. A esos efectos se menciona que podrán presentar todo tipo de prueba pertinente, tanto testifical como documental, e interrogar y conainterrogar testigos, carearse con la prueba presentada y refutarla.

Nada se dispone en el referido reglamento en cuanto a la aplicación de las Reglas de Procedimiento Civil; no obstante, en el caso *Hermandad Independiente de Empleados Telefónicos (HIETEL) v. Puerto Rico Telephone Company*, 2011 TSPR 100, se dispuso que la flexibilidad que caracteriza el proceso de arbitraje se logra porque las reglas de procedimiento civil no le aplican. Es decir, el árbitro conduce el proceso sin tener que sujetarse al rigor que impone ese cuerpo de reglas. El propósito de esto es respetar uno de los principios básicos del arbitraje que es lograr la solución de las controversias sometidas a dicho proceso mediante un procedimiento más ágil y menos formal que el judicial. Esta norma fue reiterada en *Autoridad de los Puertos de Puerto Rico v. Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas (HEO)*, 2012 TSPR 128; en donde, de manera más precisa y categórica, se añadió que, en ausencia de pacto en contrario, las Reglas de Procedimiento Civil y las de Evidencia **no** son de aplicación a los

LAUDO
CASOS A-13-508 (ANTES A-11-589)
A-11-590, A-11-591 Y A-11-592

procesos de arbitraje. En el ámbito del arbitraje obrero patronal, se garantiza el derecho de un agraviado a un debido proceso de ley en la medida en que se le notifiquen los cargos en su contra, se dé paso a la celebración de una audiencia en la que se dilucide la controversia, y se le dé oportunidad de confrontar a sus acusadores y presentar evidencia en su defensa. Está claro que en los casos de epígrafe, la audiencia tuvo lugar el 28 de agosto de 2012, y “durante el procedimiento... las partes tuvieron amplia oportunidad de desfilas evidencia testifical y documental, y de argumentar oralmente sus respectivas posiciones”.

En fin, se resuelve que no procede emitir un laudo sumario; en consecuencia, toca resolver si las tres suspensiones de empleo y sueldo no sumarias y la destitución sumaria impuestas al querellante fueron justificadas. En la mayoría de los casos, hay dos versiones acerca de lo ocurrido y las mismas, en lo sustancial, son contradictorias; no obstante, se advierte que los casos de epígrafe plantean más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria en lo que concierne a la justificación de las medidas disciplinarias impugnadas.

Los árbitros consideran la protección contra medidas disciplinarias injustas como elemento fundamental de la relación de negociación colectiva; por consiguiente, exigen que las mismas sean por justa causa aun cuando el convenio colectivo no contenga una disposición en ese sentido. Sobre este particular, cabe destacar la siguiente expresión de un reconocido comentarista en materia de

LAUDO
CASOS A-13-508 (ANTES A-11-589)
A-11-590, A-11-591 Y A-11-592

arbitraje: “El lograr establecer el principio de justa causa en la revisión de sanciones disciplinaria provenientes del patrono es un objetivo sindical crucial ya que reemplaza la facultad unilateral patronal por la intervención imparcial de un tercero conocido como el árbitro”. Véase, de Demetrio Fernández Quiñones, *El Arbitraje Obrero-Patronal, ante, página 212.*

Está claro que la AAA tiene derecho de disciplinar a cualquier empleado por justa causa. Asimismo, queda claro que el principio de justa causa comprende tres cuestiones: (1) si el querellante cometió las faltas que se le imputan, (2) si se le concedió un debido proceso, y (3) si las medidas disciplinarias son razonables. La contestación negativa a una o más de las cuestiones significa que no se satisfizo el principio de justa causa o se debilitó por estar presente un elemento de arbitrariedad, capricho o discrimen. *El Arbitraje Obrero-Patronal, ante, página 211.*

La ley, la doctrina y la jurisprudencia establecen claramente que el peso de probar que la acción disciplinaria fue por justa causa recae sobre el patrono. Por considerarla pertinente, este árbitro cita una expresión de nuestro Tribunal Supremo:

“La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es, al igual que en los casos ante los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales de su reclamación. El peso de la prueba

LAUDO
CASOS A-13-508 (ANTES A-11-589)
A-11-590, A-11-591 Y A-11-592

descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes.

En algunos casos, los árbitros han decidido que la parte que sostiene la afirmativa de la controversia no necesariamente tiene el peso de la prueba. Esto es así particularmente en casos en que los hechos fundamentales están bajo el exclusivo conocimiento de la parte contraria... 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..." Véase *JRT vs. Hato Rey Psychiatric Hospital*, 119 DPR 62, 70-71 (1987).

Esto significa que en toda reclamación por acción disciplinaria se entiende que la misma es injustificada hasta tanto el patrono pruebe lo contrario. Si el patrono no cumple con la carga probatoria, el árbitro tiene que concluir que la acción disciplinaria fue arbitraria y caprichosa, es decir, injustificada. Toca evaluar cada medida disciplinaria impuesta al querellante de epígrafe para determinar si la AAA cumplió satisfactoriamente con la exigencia de rebatir la presunción de que la medida disciplinaria impuesta fue injustificada. Veamos.

La prueba establece que, luego de la investigación correspondiente, en la que se evaluaron los hechos del 26 de marzo de 2004, la AAA le comunicó al querellante, mediante carta del 6 de abril de 2004, su intención de imponerle una suspensión de empleo y sueldo no sumaria de diez (10) días por la alegada infracción de la Reglas 1 y 27 del Manual de Conducta y Medidas Disciplinarias^{2/}.

^{2/} El Anejo III del Convenio Colectivo aplicable recoge el Manual de Conducta y Medidas Disciplinarias.

LAUDO
CASOS A-13-508 (ANTES A-11-589)
A-11-590, A-11-591 Y A-11-592

Está claro que constituye un fundamento bien conocido para excluir prueba o no concederle valor probatorio que la misma sea de referencia^{3/}. Prueba de referencia es toda aquella "declaración aparte de la que hace el declarante al testificar en el juicio o vista, que se ofrece en evidencia para probar de lo aseverado." El fundamento que permite excluir dicha prueba o no concederle valor probatorio radica en la falta de conocimiento personal del testigo sobre si lo declarado es cierto o falso; en que lo declarado se reduce a una mera repetición de lo que otra persona dice que constituye la verdad, y en que esta persona no está disponible para ser contrainterrogada a los fines de determinar veracidad, motivos y prejuicios.

Regla 1: Tardanzas repetidas, ociosidad, falta de interés o negligencia en el desempeño de los deberes del empleo.

Primera Ofensa	Segunda Ofensa	Tercera Ofensa	Cuarta Ofensa	Quinta Ofensa
Amonestación verbal	Amonestación escrita	Suspensión 5 días laborables	Suspensión 10 días laborables	Destitución

...

Regla 27: Entorpecer, limitar o disminuir voluntariamente la producción o servicios de la Autoridad.

Primera Ofensa	Segunda Ofensa	Tercera Ofensa	Cuarta Ofensa
Suspensión 10 días laborables	Suspensión 15 días laborables	Suspensión 25 días laborables	Destitución

^{3/} Está claro que, en arbitraje, la parte a quién corresponde el peso de la prueba no debe descansar exclusivamente en prueba de referencia para probar sus alegaciones; porque, a pesar de que la prueba de referencia es admisible, el árbitro no debe sostener la posición de quién intentó probar sus alegaciones sólo con prueba de referencia. De lo contrario estaría violando el derecho del quejoso a confrontarse con la prueba, específicamente, con sus acusadores, que forma parte del derecho a un debido proceso.

LAUDO
CASOS A-13-508 (ANTES A-11-589)
A-11-590, A-11-591 Y A-11-592

Asimismo, es menester recordar que toda determinación de hecho que haga el árbitro tiene que estar respaldada “por un poco de evidencia –un residuo de evidencia- que sea admisible y competente”. Véase de Demetrio Fernández Quiñones, *El Arbitraje Obrero-Patronal*, 2000, Legis Editores S. A., Colombia, página 259. Si bien es cierto que los supervisores del querellante, Sres. Carlos Díaz y Josué Ramírez, estuvieron presentes en la audiencia y declararon acerca de los hechos del 26 de marzo de 2004; no es menos cierto que ninguno escuchó al querellante impartir instrucciones a los unionados “para que no realizaran las funciones impartidas por los supervisores inmediatos”. Lo declarado por estos supervisores se apoya sólo en unas expresiones inculpatorias que, alegadamente, hicieron unos empleados unionados, que no estuvieron disponibles como testigos para ser contrainterrogados por el querellante, a los fines de determinar veracidad, motivos y prejuicios. En el Artículo X del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del NCA del DTRH se dispone que “las partes comparecerán a la vista debidamente preparadas... con toda la prueba oral y documental necesaria...” y que “será responsabilidad de cada parte citar a sus testigos... y asegurar la comparencia de estos a la vista”.

En vista de todo lo anterior, se concluye que la AAA no cumplió con su obligación de justificar la suspensión de empleo y sueldo no sumaria de diez (10) días impuesta al querellante, conforme al quantum de prueba establecido.

LAUDO
CASOS A-13-508 (ANTES A-11-589)
A-11-590, A-11-591 Y A-11-592

Asimismo, la prueba establece que, luego de una investigación en la que se evaluaron los hechos del 29 de marzo de 2004, la AAA le comunicó al querellante, mediante carta con fecha del 12 de abril de 2004, su intención de imponerle una suspensión de empleo y sueldo no sumaria de quince (15) días por la alegada infracción de la Reglas 1 y 27 del Manual de Conducta y Medidas Disciplinarias, y que luego de otra investigación llevada a cabo por separado, en la que se evaluaron los hechos del 31 de marzo, y 1 y 2 abril de 2004, la AAA le comunicó al querellante, mediante carta con fecha del 13 de abril de 2004, su intención de imponerle una suspensión de empleo y sueldo no sumaria de veinticinco (25) días por la alegada infracción de la Reglas 1 y 27 del Manual de Conducta y Medidas Disciplinarias. Llama la atención que ambas investigaciones fueron solicitadas por el Sr. Josué Ramírez, Supervisor de Brigadas de la Sección de Ingeniería de Operaciones Arecibo, mediante dos comunicados con fecha del 5 de abril de 2004.

Nuevamente, es preciso destacar que si bien es cierto que los supervisores del querellante, Sres. Carlos Díaz y Josué Ramírez, estuvieron presentes en la audiencia y declararon acerca de los hechos del 29 y 31 de marzo, y del 1 y 2 abril de 2004; no es menos cierto que ninguno escuchó al querellante impartir instrucciones a los unionados “para que no realizaran las funciones impartidas por los supervisores inmediatos”. Lo declarado por estos supervisores se apoya sólo en unas expresiones que, alegadamente, hicieron unos empleados unionados, que

LAUDO
CASOS A-13-508 (ANTES A-11-589)
A-11-590, A-11-591 Y A-11-592

no estuvieron disponibles como testigos para ser conainterrogados a los fines de determinar veracidad, motivos y prejuicios.

La AAA no cumplió con la carga probatoria de establecer siquiera que el querellante cometió las faltas imputadas, que dieron lugar a las dos suspensiones no sumarias de empleo y sueldo de quince (15) y de veinticinco (25) días laborables. Asimismo, es menester destacar que estas dos suspensiones son medidas severas a la cual debe acudir después de aplicar correctamente la suspensión de empleo y sueldo de diez (10) días, y que dadas las circunstancias, la suspensión de empleo y sueldo de veinticinco (25) días laborables tampoco cumple con el requisito de razonabilidad porque el castigo refleja arbitrariedad o capricho de parte de la AAA, que parece haber olvidado que el propósito de la disciplina progresiva es más correctivo que punitivo.

La disciplina progresiva es un concepto altamente reconocido en el campo laboral. En esencia, consiste de una visión correctiva y no punitiva de los procedimientos disciplinarios en el centro de trabajo, que parte de la premisa de que tanto el empleado como el patrono se benefician cuando el empleado corrige su conducta, pudiendo ser retenido como un miembro productivo de la fuerza laboral. La misma consiste en ir aumentando la severidad de las acciones disciplinarias. Generalmente, los tipos de medidas disciplinarias consisten de amonestaciones verbales, amonestaciones escritas, suspensiones y despido. De ese modo el empleado queda advertido de las consecuencias de reincidir en una

LAUDO
CASOS A-13-508 (ANTES A-11-589)
A-11-590, A-11-591 Y A-11-592

conducta penalizada, y puede identificar sus errores, reflexionar y tener la oportunidad de corregir el comportamiento penalizado en el momento oportuno o cuando aún no es tarde. El consenso general en el campo obrero patronal, es que los árbitros modificarán o revocarán aquellas acciones disciplinarias tomadas por el patrono cuando no se ha aplicado correcta o adecuadamente la disciplina progresiva. Lo importante es procurar que el castigo no refleje arbitrariedad o capricho del patrono. A esos fines, la reglamentación debe proveer guías en la administración de la disciplina en el trabajo y desarrollar en el empleado un mejor entendimiento de lo que constituye causa razonable o justa causa para tomar acción disciplinaria en su contra, así como para corregir al empleado y mantener la disciplina y la moral del grupo de empleados dentro de la organización. *Torres Solano vs. P.R.T.C.*, 127 D.P.R. 499, 515 (1990).

La suspensión de empleo y sueldo no sumaria de veinticinco (25) días laborables como medida disciplinaria no procede porque la AAA debió establecer que la conducta sancionada tuvo lugar después de aplicar correctamente la suspensión de empleo y sueldo de quince (15) días laborables. En este caso, la imposición de ambas suspensiones parece simultánea.

Por todo lo anterior, se concluye que la AAA tampoco cumplió con su obligación de justificar las suspensiones de empleo y sueldo no sumarias de quince (15) y de veinticinco (25) días laborables impuestas al querellante.

LAUDO
CASOS A-13-508 (ANTES A-11-589)
A-11-590, A-11-591 Y A-11-592

Por último, dadas las circunstancias, obviamente, aun de haberse probado que el querellante infringió las Reglas 1 y 27 del Manual de Conducta y Medidas Disciplinarias los días 6, 7, 8, 13 y 14 abril de 2004, cosa que la AAA no logró, tampoco procedería la destitución sumaria del querellante. En nuestra jurisdicción impera el principio jurídico general de que las medidas disciplinarias impuestas a empleados deben guardar proporción con la falta cometida. La destitución de un empleado es un 'castigo extremo', que procede únicamente cuando la falta de dicho empleado es grave. La disciplina progresiva está predicada sobre el rechazo a la sanción grave del despido como primera alternativa, antes de imponer otras sanciones menos drásticas. Ésta sólo puede obviarse en casos extremos, en que la "intensidad del agravio así lo requiera en protección de la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran". *Jusino et.al. v. Walgreens*, 155 D.P.R. 560, 574 (2001); *Srio. del Trabajo v. G.P. Inds., Inc.*, 153 D.P.R. 223, 245 (2001); *Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, 108 D.P.R. 536, 543 (1979).

Lo importante es procurar que el castigo de la separación permanente del empleo no refleje arbitrariedad o capricho del patrono, aun cuando se aplique como sanción única ante una primera falta. *Aut. de Edificios Públicos v. Unión Independiente de Empleados*, 130 D.P.R.983, 994-995 (1992). Como puede apreciarse, la privación del empleo es la medida de último recurso ante una circunstancia de extremo que lo amerite. De ordinario, hay que establecer que la

LAUDO
CASOS A-13-508 (ANTES A-11-589)
A-11-590, A-11-591 Y A-11-592

conducta sancionada se ha reiterado después de aplicarse corrección oportuna o una disciplina progresiva.

Es innegable la autoridad del árbitro de variar la sanción disciplinaria en cuestión si considera que la misma es muy severa y drástica toda vez que, habiendo pactado las partes el procedimiento a seguir cuando la AAA pretenda imponer una suspensión de empleo y sueldo, o despido por infracción a las reglas 1 y 27 del Manual de Conducta y Medidas Disciplinarias, las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las consecuencias que se deriven del pacto a partir del perfeccionamiento del mismo, ello conforme a la buena fe, al uso y a la ley. *Art. 1210 del Código Civil de PR, 31 LPRA sec. 3375.*

La obligatoriedad del contrato se funda en una norma ética derivada de la buena fe, que exige no defraudar la confianza que en otro pudo haber creado una promesa o conducta. La expectativa de las partes, en torno a la justa solución de la presente querrela, sólo se puede lograr si se da fiel cumplimiento al convenio colectivo. Esto es cónsono con la política pública a favor de la negociación colectiva. El convenio colectivo es un instrumento para implantar la política pública laboral a favor de la negociación colectiva, y está revestido de un alto interés público, razón por la cual merece el más alto endoso del árbitro.

En fin, el peso o la carga de la prueba impone a la AAA la obligación de establecer que hay justa causa para disciplinar al querellante. En este caso, no cumplió satisfactoriamente con esa exigencia en ninguna de las cuatro instancias

LAUDO
CASOS A-13-508 (ANTES A-11-589)
A-11-590, A-11-591 Y A-11-592

de acción disciplinaria. En ausencia de prueba que establezca la existencia de justa causa para la imposición de medida disciplinaria alguna en contra del querellante, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

Las suspensiones de empleo y sueldo no sumarias de diez (10), quince (15) y veinticinco (25) días laborables, y la destitución sumaria **no** fueron justificadas; en consecuencia se dejan sin efecto las mismas, y se ordena a la AAA remover del expediente de personal del querellante toda referencia a dichas sanciones disciplinarias. Se ordena, además, que la AAA reponga al querellante en su antiguo empleo y le pague el salario dejado de percibir por razón de la destitución sumaria, amén de los intereses al tipo legal anual sobre el monto de los salarios adeudados, los cuales serán computados a partir de la fecha de notificación de este laudo hasta que se pague definitivamente la deuda. Por último, se fijan los honorarios de abogado en un veinticinco por ciento (25%) de monto de los salarios adeudados al querellante^{4/}.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 5 de marzo de 2013.



JORGE E RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

^{4/} En casos de naturaleza laboral, las penalidades no se presumen, y su imposición se justifica solamente cuando la ley y / o el convenio, expresamente lo disponen.

LAUDO
CASOS A-13-508 (ANTES A-11-589)
A-11-590, A-11-591 Y A-11-592

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 5 de marzo de 2013; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDOS IRIMER ÁLVAREZ CASTRO
Y REINALDO MALDONADO VÉLEZ
CANCIO, NADAL, RIVERA & DÍAZ, PSC
PO BOX 364966
SAN JUAN PR 00936-4966

LCDO CARLOS A ORTIZ ABRAMS
49 CALLE MAYAGUEZ
SAN JUAN PR 00917

SR JOSÉ E NIEVES MALDONADO
DIRECTOR AUXILIAR DE
RELACIONES LABORALES
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

SR PEDRO J IRENE MAYMÍ
PRESIDENTE
UIA
49 CALLE MAYAGUEZ
SAN JUAN PR 00917


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III