

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS (AAA)
(Autoridad)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE
AUTÉNTICA DE EMPLEADOS DE LA
AAA (UIA)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-12-2768

SOBRE: SUSPENSIÓN DE EMPLEO
(NEGLIGENCIA EN SUS FUNCIONES
Y DEBERES) - REYNALDO VÁZQUEZ
RODRÍGUEZ

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES
PLAZA

INTRODUCCIÓN

La controversia de marras se celebró el viernes, 25 de octubre de 2013 a las 8:30 am, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido, para fines de adjudicación, el 8 de noviembre de 2013, fecha límite concedida para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día comparecieron por la AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS, en adelante denominada, "la Autoridad": los Sres. Pablo Carrasquillo y Antonio Torres, testigos; y el Lcdo. Juan I. Bravo Laguna, asesor legal y portavoz.

De otra parte, por la UNIÓN INDEPENDIENTE AUTÉNTICA DE EMPLEADOS, en adelante denominada, "la Unión" comparecieron: el Sr. José L.

Morales, oficial; el Sr. Reynaldo Vázquez, querellante; y el Lcdo. Jaime A. Alfaro Alfonso, asesor legal y portavoz.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

SUMISIÓN

Las partes no pudieron ponerse de acuerdo en lo que la sumisión respecta, por lo que le solicitamos sus respectivos proyectos de sumisión, los cuales reproducimos a continuación:

POR LA AUTORIDAD

Que el Honorable Árbitro, determine a base de la prueba y el Convenio Colectivo vigente entre las partes, si la sanción impuesta estuvo justificada o no. Del Honorable Árbitro determinar que el empleado incurrió en la falta imputada, se solicita que confirme la sanción.

POR LA UNIÓN

Que el Honorable Árbitro determine si la medida disciplinaria en el caso de autos, estuvo justificada a la luz del Convenio Colectivo y los hechos del caso. De encontrar que no lo estuvo, que elimine la sanción y se considere como no puesta para el expediente del empleado.

Luego de analizar el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la prueba presentada, hacemos nuestro el proyecto de sumisión presentado por la Unión.

DOCUMENTO ESTIPULADO

1. Exhibit 1, Conjunto - Convenio Colectivo del 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2015.

DOCUMENTOS DE LA AUTORIDAD

1. Exhibit I, Autoridad - Entrega y Recibo de Herramientas del 2 de marzo de 2011, suscrito por el Sr. Reynaldo Vázquez.
2. Exhibit II, Autoridad - Memo del 27 de enero de 2012 dirigido a la Sra. Deborah Rodríguez Serrano y suscrito por el Sr. Pablo Carrasquillo.
3. Exhibit III, Autoridad - Carta certificada del 1 de febrero de 2012 dirigida al Sr. Reynaldo Vázquez y suscrita por la Sra. Deborah Rodríguez Serrano.
4. Exhibit IV, Autoridad - Certificación del 7 de febrero de 2012.
5. Exhibit V, Autoridad - Time Card del Sr. Padilla Morales, Jo. del 21 de enero de 2012 al 29 de enero de 2012.
6. Exhibit VI, Autoridad - Time Card del Sr. Reynaldo Vázquez Rodríguez del 21 de enero de 2012 al 29 de enero de 2012.
7. Exhibit VII, Autoridad - Movimiento Salida y Entrada de Vehículos Oficiales del Área de Bayamón del 27 de enero de 2012.
8. Exhibit VIII, Autoridad - Reporte de Actividad por Franja Horario del 27 de enero de 2012.
9. Exhibit IX, Autoridad - Informe de Investigación del 21 de febrero de 2012 dirigido al Sr. José E. Nieves Maldonado y suscrito por el Lcdo. José A. Pagán Pagán.
10. Exhibit X, Autoridad - Carta certificada del 12 de marzo de 2012 dirigida al Sr. Reynaldo Vázquez Rodríguez y suscrita por el Sr. José E. Nieves Maldonado.

11. Exhibit XI, Autoridad - Certificación del 7 de febrero de 2012.

12. Exhibit XII, Autoridad - Certificación del 13 de febrero de 2012.

OPINIÓN

Nos compete resolver en la controversia de marras, si la suspensión del empleo y sueldo de quince (15) días solicitada para el querellante, Reynaldo Vázquez Rodríguez, estuvo o no justificado.

Sostiene la Autoridad que la medida impuesta estuvo justificada, ya que este incurrió en insubordinación y negligencia en su trabajo.

De otro lado, la Unión sostiene que no estuvo justificada, ya que no logró probar con prueba robusta y convincente lo imputado al Querellante.

Aquilatada la prueba ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

La Autoridad para sustentar su caso presentó en primera instancia al Sr. Pablo Carrasquillo. Éste declaró que se desempeña como Gerente Servicio al Cliente en Bayamón; lleva 8 años en la Autoridad; que es responsable de la planificación y control de la facturación y cobros del Área de Bayamón, Cataño y Toa Baja; que procedió a llamar al Querellante el 27 de enero de 2012 al celular y éste no le respondió; que cuando el Querellante regresa a su trabajo habla con éste y que le indica que había apagado el celular porque no había señal; que ante esa situación procedió a hacer un informe. Como segundo testigo, la Autoridad sentó al Sr. Antonio Torres. Éste declaró que se desempeña como Gerente Servicio; que el viernes, 27 de enero, llamó al Querellante y que éste no respondió.

Es regla reconocida en el ámbito laboral y máxime para los casos disciplinarios que el peso de la prueba y de probar la justa causa recae sobre el Patrono.¹ Ello es así debido a que la justificación es una defensa afirmativa.

El concepto de justa causa tiene tres (3) conceptos principales:

1. Si el empleado cometió la falta que se le imputa;
2. Si se le concedió el debido proceso de Ley (due-process); y
3. Si la medida disciplinaria fue o no razonable.

En la controversia de autos se le imputa al Querellante en incurrir en insubordinación y no ser diligente en sus funciones y deberes.

De la prueba presentada por la Autoridad no se desprende ni se concluye que el Querellante haya incurrido en las dos (2) faltas que se le imputan. El hecho de no haber tenido el celular prendido no le es de aplicabilidad las Reglas 15 y 23. La Autoridad no demostró que por no tener el celular prendido se afectarían servicios a ofrecer; quejas de clientes por no haberse realizado el trabajo para el 27 de enero de 2012; que la imagen de la compañía se hubiera visto afectada, en fin, no se demostró que se hubieren causado unos daños, por el hecho del Querellante no haber tenido prendido el celular. Como dato importante, se crea incertidumbre en relación al número de teléfono celular que tenía asignado el Querellante; o era el (787) 436-1124 o el (787) 436-1198.

¹ J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric, 119 DPR 62 (1987); Hilton Int'l Co. v. Local 610, 119 LRRM 2011 (1985); Allis Chalmers M.F.G.Co., 29 LA 356 (1957).

Finalmente, no es la función del árbitro sustituir o minar la prerrogativa gerencial al imponer medidas disciplinarias. No obstante, somos de opinión, que lo planteado ante nos, no guarda proporción con lo imputado al Querellante.

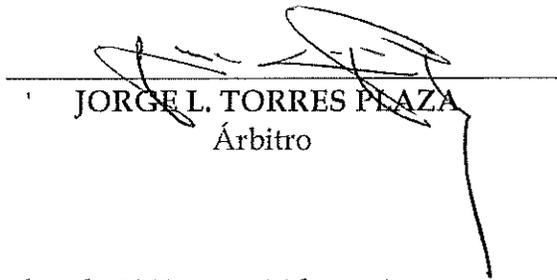
A tono con lo arriba esbozado, emitimos el siguiente:

LAUDO

La suspensión de empleo y sueldo de quince (15) días no estuvo justificada. Se ordena a la Autoridad remover del expediente del empleado cualquier documento relacionado y proceda a eliminar la sanción objeto aquí de controversia.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 19 de noviembre de 2013.



JORGEL TORRES PLAZA
Árbitro

CERTIFICACIÓN:

Archivado en autos hoy, 18 de noviembre de 2013 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR PEDRO J IRENE MAYMI
PRESIDENTE
UNION INDEP AUTENTICA EMPLS AAA
49 CALLE MAYAGUEZ
SAN JUAN PR 00917

LCDO JAIME A ALFARO ALONSO
#49 CALLE MAYAGUEZ
SAN JUANPR 00917-4902

SR RUBEN LUGO LOPEZ
DIRECTOR DE REC HUMANOS Y REL LABORALES
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

LCDO JUAN I BRAVO LUNA
BUFETE SCHUSTER AGUILO
PO BOX 363128
SAN JUAN PR 00936-3128



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III