

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. 754-5310, Fax 756-1115

**AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS**
(Autoridad o Patrono)

y

**UNIÓN INDEPENDIENTE AUTENTICA
DE EMPLEADOS DE LA A.A.A.**
(Unión o UIA)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-12-3475

**SOBRE: SUSPENSIÓN POR NO
PRESENTARSE A UN TURNO DE
EMERGENCIA Y FALSIFICACIÓN DE
DOCUMENTOS**

ÁRBITRO: RUTH COUTO MARRERO

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje para atender esta querrela, se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 25 de noviembre de 2014. El caso quedó sometido, para su análisis y adjudicación, el 21 de enero de 2014, concluido el término concedido a las partes para someter sus respectivas alegaciones por escrito.

Por la **Autoridad de Acueductos y Alcantarillados**, en adelante "la A.A.A. o el Patrono", comparecieron: el Lcdo. Juan Ignacio Bravo Laguna, asesor legal y portavoz; Edwin Lozada Carrasquillo, representante y testigo; Jacqueline Nazario Morín, Directora de Recursos Humanos de la Región Oeste y testigo; Noel Rivera Rivera, Supervisor de Brigadas de la Región de Coamo y testigo; y el Ingeniero Héctor A. Gierbolini, Director Ejecutivo de la Región Sur y testigo.

Por la **Unión Independiente Auténtica de Empleados de la A.A.A.**, en adelante "la Unión o la U.I.A.", comparecieron: los Lcdos. Jaime Alfaro y Ricardo Goytía, como asesores legales y portavoz y portavoz alterno, respectivamente; y el querellante José A. Ortiz Soto.

SUMISIÓN

Proyecto de Sumisión de la Unión

Se solicita muy respetuosamente que la Honorable Árbitro determine si la medida disciplinaria impuesta al empleado José A. Ortiz Soto por el Patrono se justifica a la luz de los hechos del presente caso y el Convenio Colectivo 2012-2015.

En caso que la Hon. Arbitro resuelva que no se justificaba la medida disciplinaria, se solicita de la Hon. Arbitro que ordene al patrono:

- El pago de los días por los que el empleado estuvo suspendido injustificadamente
- Una suma igual como penalidad
- La eliminación del expediente de personal del empleado Ortiz Soto, y de cualquier récord o bitácora que pueda tener la Querellada Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, cualquier referencia a los hechos que dieron pie a esta Querella, y se tenga como no tomada en cuenta para cualquier consecuencia que haya podido acarrear
- El pago de costas y honorarios de abogado.

Proyecto de Sumisión del Patrono

Que la Honorable Árbitro determine a base de la prueba, los hechos del caso y el Convenio Colectivo si la disciplina impuesta fue razonable o no. De determinar que esta no fue razonable, que la Honorable Árbitro atempere las sanciones impuestas de acuerdo al Convenio Colectivo.

En el uso de la facultad concedida a esta Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, determinamos que el asunto preciso a resolver en este caso es el siguiente:

Determinar, conforme a los hechos, la prueba presentada y el Convenio Colectivo si la disciplina impuesta al Querellante procede o no.

De determinar que no procede, ordenar que se elimine la misma, con el correspondiente pago de los haberes dejados de devengar. De decidir que ésta no fue razonable, que se atempere la sanción de acuerdo al Convenio Colectivo. De determinar que procede, se declare sin lugar la querella.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

Convenio Colectivo²

Artículo IV

PODERES Y PRERROGATIVAS DE LA GERENCIA

1. La Unión 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 ningún empleado o para ningún propósito de discriminar contra la Unión o contra ninguno de sus miembros, ni para ninguna

¹ Véase el Artículo XIII – Sobre la Sumisión:

a) ...

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. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

² Convenio Colectivo vigente desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2015. Exhibit I Conjunto.

actuación que constituya una violación a lo provisto en este Convenio o a las leyes aplicables.

2. La Unión entiende y reconoce que la Autoridad tiene los poderes, derechos y prerrogativas usuales e inherentes a la facultad de administración, manejo y dirección de la empresa, sus servicios y la fuerza laboral, incluyendo pero sin limitación, la prerrogativa de asignación de trabajo, determinación del número de empleados necesarios para proveer un servicio seguro y eficiente, establecimiento y modificación de normas y reglas de empleo, dirección del personal, disciplina, productividad, métodos de trabajo y operación, revisión de descripción de deberes, programas, horas y turnos de trabajo, clasificación y reclasificación, todo ello sujeto únicamente a las limitaciones específicas establecidas en este Convenio o a las leyes aplicables.

Artículo IX (B)

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Sección 1 - En todos los casos de amonestación, despido o suspensión de empleo y sueldo de un trabajador, deberán formularse los cargos correspondientes, según se indica más adelante, los que estarán basados en las Normas de Conducta y el Procedimiento Disciplinario aquí dispuesto.

Sección 2- ...

Sección 3- CASOS SUMARIOS

1. ...
2. ...
3. ...
4. Solamente será causa para suspensión sumaria de empleo y sueldo o despido sumario, después de celebrada la vista informal no evidenciaria los siguientes casos:

a) ...

- b) Falsificación o alteración maliciosa de documentos oficiales
- c) ...
- d) ...
- e) ...
- f) Negarse injustificadamente a cumplir órdenes para ejecutar trabajos de emergencia para restablecer servicios.

...

Vista Informal no Evidenciaria

- 1. ...
- 2. ...
- 3. ...
- 4. ...
- 5. En la Vista Informal no Evidenciaria el empleado podrá hacer las alegaciones o los planteamientos que estime pertinentes y presentar aquella evidencia documental incluyendo declaraciones juradas que entiendan le favorecen.
- 6. En lugar de asistir a la vista informal, el empleado podrá entregar por escrito en la Oficina del Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su representante autorizado, no más tarde de la fecha en que se cita a la Vista Informal no Evidenciaria, sus alegaciones y prueba para sostener que la Autoridad no debe despedirlo o suspenderlo sumariamente de empleo y sueldo.

...

DISPOSICIONES GENERALES REGLAS DISCIPLINARIAS UIA

...

13. FALSIFICACIÓN DE DOCUMENTOS-
Falsificar un documento de la Autoridad o alterar un documento de forma maliciosa está prohibido. Está prohibido además sustraer documentos de la

Autoridad para fines no oficiales. Ocultar o tergiversar información está prohibido. (SUMARIA)

Primera Ofensa: Suspensión de veinticinco (25) días laborables

Segunda Ofensa: Destitución

...

22. NEGARSE A REALIZAR TRABAJOS DE EMERGENCIA- Negarse sin justa causa a cumplir órdenes para realizar trabajos de emergencia para reestablecer servicios. (SUMARIA)

Primera Ofensa: Suspensión de seis (6) a diez (10) días laborables.

Segunda Ofensa: Suspensión de diez (10) a quince (15) días laborables.

Tercera Ofensa: Destitución

Artículo X

HORAS DE TRABAJO

...

8. Los empleados trabajarán las horas extras y los días feriados que les indiquen sus supervisores a menos que medie justa causa para negarse a ello, en cuyo caso la A.A.A. podrá requerir comprobación al efecto. El tiempo extra será distribuido en la forma más equitativamente posible sin privilegio para ningún empleado, utilizando al personal disponible dentro de la zona, proyecto o sección de trabajo donde haya que trabajar tiempo extraordinario. El concepto de horas extra incluye la jornada regular que se trabaje en días feriados de acuerdo con el itinerario regular de trabajo.

...

RELACIÓN DE HECHOS

1. El querellante, José A. Ortiz Soto, labora como tubero en el sistema de redes del área de Coamo hace, aproximadamente, catorce (14) años.
2. El 9 de febrero de 2012, surgió una emergencia que dejó sin el servicio de agua potable el casco urbano de Juana Díaz.
3. El Ingeniero Héctor Gierbolini, Gerente de Mantenimiento Preventivo para ese entonces, se comunicó con el Querellante para que se reportara a trabajar ante la emergencia que había surgido. Además, le solicitó que se comunicara con otros empleados, de manera que conformara tres brigadas para cubrir los trabajos.
4. El Querellante aceptó trabajar la emergencia y llamó a los demás empleados para constituir las brigadas, según las instrucciones impartidas.
5. Los empleados contactados por el Querellante se reportaron al área de Coamo, para de allí partir a cubrir la emergencia en Juana Díaz, sin embargo, el Querellante nunca se presentó.
6. Ante esto, el Ingeniero Gierbolini trató de localizarlo varias veces a su teléfono celular mediante llamadas y mensajes de texto y no le respondió.
7. Para que no se siguieran retrasando los trabajos, Gierbolini contactó a otro tubero para que se completara la brigada y partieran a atender la emergencia.
8. Los trabajos de emergencia se completaron a eso de las 8:30 a.m. del próximo día (10 de febrero).

9. Que a eso de las 10:00 a.m. de ese 10 de febrero de 2012 fue que el Querellante envió un mensaje de texto al celular de “stand by” que tenía el Ingeniero Gierbolini indicando que lo sentía, pero no estaba en condiciones para trabajar.
10. A raíz del disloque operacional que causó la ausencia del Querellante, se comenzó una investigación con miras a imponerle una sanción disciplinaria.
11. El Querellante no posee expediente disciplinario previo a este incidente³.
12. El resultado de dicha investigación fue una recomendación de suspensión sumaria de empleo y sueldo por veinticinco (25) días laborables por haber violado las Reglas 13 y 22 de las Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias del Convenio Colectivo UIA.
13. El 30 de mayo de 2012, la Unión cuestionó la validez de la suspensión de veinticinco (25) días mediante la radicación de una Solicitud para Designación o Selección de Árbitro ante este foro.

ALEGACIONES DE LAS PARTES

La Compañía alegó que la suspensión impuesta al Querellante se justificaba, ya que se comprometió con el Ingeniero Gierbolini a acudir a trabajar la emergencia y no apareció. Que además, pese a múltiples gestiones realizadas por el Ingeniero Gierbolini, no excusó su ausencia. Que, pasada la emergencia, una vez se comunicó con el Ingeniero para excusarse, dio información contradictoria con la ofrecida eventualmente en el proceso de entrevista sobre la investigación del incidente, lo que a su juicio,

³ *Exhibit II del Patrono.*

infringió las Reglas 13 y 22 de las Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias del Convenio Colectivo UIA.

La Unión, por su parte, alegó que la suspensión del Querellante no estuvo justificada. Indicó que fue un malentendido lo que provocó la suspensión sumaria de empleo y sueldo del Querellante. Que la mañana del 10 de febrero de 2012, el Querellante le indicó al Ingeniero Gierbolini que no estuvo en condiciones de acudir al trabajo por una situación personal y que en ningún momento éste se refirió a que hubiese estado ingiriendo bebidas alcohólicas, ni hubo testigos que lo vieran ingiriendo alcohol. Que a tenor, lo que declaró durante la entrevista cursada por la investigación de que tuvo problemas personales que le impidieron presentarse a trabajar, de ninguna forma fue con intención de tergiversar información durante la investigación disciplinaria. Además, que los trabajos de emergencia se completaron. Por tanto, alegaron que no hubo infracción a las Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias del Convenio Colectivo UIA, según se le imputó.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde dirimir si la suspensión de empleo y sueldo por veinticinco (25) días que la Autoridad le impuso al Sr. José A. Ortiz Soto estuvo justificada o no.

En casos que involucran asuntos disciplinarios, como el de autos, el Patrono tiene el peso de la prueba para establecer que el empleado actuó de manera incorrecta (violatoria de procedimientos o normas establecidas), y que ese proceder justificó la imposición de una medida disciplinaria, atendiendo a las disposiciones pertinentes del

Convenio Colectivo entre las partes. Toda acción disciplinaria comprende dos aspectos a saber:

1. Si hubo justa causa para la imposición de la medida disciplinaria por la falta cometida, y
2. De haber justa causa para el castigo, el quantum de disciplina impuesta al quejoso⁴.

El principio de justa causa se considera que comprende tres aspectos principales:

1. Si el empleado cometió la falta que se le imputa,
2. Si se le concedió un debido proceso al empleado y,
3. Si la medida disciplinaria fue razonable⁵.

Por otro lado, en casos donde la prueba presentada por cada parte para sostener sus alegaciones es de índole testifical, la credibilidad que se le pueda adjudicar a estos testimonios es fundamental. Sobre este aspecto, la normativa ha establecido unos criterios básicos a considerar en la evaluación de los testigos, a saber:

1. His [the witness's] demeanor while testifying and the manner in which he testifies;
2. The character of his testimony;
3. The extent of his opportunity to perceive, to recollect, or to communicate any matter about which he testifies;
4. The extent of his opportunity to perceive any matter about which he testifies;
5. His character for honesty or veracity or their opposites;
6. The existence or nonexistence of a bias, interest, or other motive;
7. A statement previously made by him that is consistent with his statement at the hearing.
8. A statement made by him that is inconsistent with any part of his testimony at the hearing;
9. The existence or nonexistence of any fact testified to by him;

⁴ Fernández Quiñones, Demetrio, El Arbitraje Obrero Patronal, Editorial Forum, 2000, pág. 209.

⁵ *Ibid.* Pág. 210

10. His attitude toward the action in which action he testified or toward the giving of testimony;
11. His admission of untruthfulness.⁶

A la luz de estos criterios, analizamos la controversia de autos. La prueba testifical y documental presentada fue consistente demostrando que el Querellante, pese a que indicó al supervisor que estaba atendiendo la emergencia que surgió en Juana Díaz que se presentaría a trabajar, y aun cuando realizó las gestiones para completar la brigada, no asistió. Su función como tubero era indispensable para conformar el equipo que trabajaría la rotura. El hecho de que hubiese confirmado que asistiría y luego no apareciera, ni excusara su ausencia, produjo un disloque en la operación que resultó en la tardanza de atender una emergencia que mantuvo sin agua potable a múltiples abonados del casco urbano de Juana Díaz. Sobre este tipo de ausencia se han pronunciado los tratadistas:

Even where a contract gives employees the right to decline to work on a Saturday or holiday, arbiters usually have held that once an employee accepts an assignment to work on such an overtime day, his duty to the company is the same as it would be on a regular work day⁷. (Énfasis nuestro.)

Más aún en casos como el que nos ocupa en el cual la letra del Convenio Colectivo es tan clara en lo relativo a no realizar trabajos de emergencia:

22. NEGARSE A REALIZAR TRABAJOS DE EMERGENCIA- Negarse sin justa causa a cumplir órdenes para realizar trabajos de emergencia para reestablecer servicios. (SUMARIA) (Énfasis nuestro.)

⁶ Hill, Marvin J.R. Evidence in Arbitration, BNA Books, 1987, pág. 109

⁷ Grievance Guide, 10th Edition, BNA Books, 2000, pág. 31, citando a 11 L.A. 947, 12 L.A. 770, 29 L.A. 672.

Primera Ofensa: Suspensión de seis (6) a diez (10) días laborables.

Segunda Ofensa: Suspensión de diez (10) a quince (15) días laborables.

Tercera Ofensa: Destitución

El hecho de que el Querellante aceptara realizar el trabajo de emergencia y luego no se presentara al lugar, ni mostrara justa causa para excusar su ausencia, ciertamente infringe la disposición contractual antes citada.

Veamos, en segundo lugar, si incurrió en violación a la Regla 13 según se le inculpó. Dicha imputación surge de unas declaraciones del Querellante que, alegadamente, surgieron del proceso de investigación de los hechos. La Autoridad alegó que el Querellante dio unas razones previo a la entrevista investigativa sobre sus razones para ausentarse ese 9 de febrero al trabajo de emergencia y durante la entrevista ofreció otras. A saber, que a compañeros de trabajo y a su supervisor inmediato Noel Rivera le había dicho que no se encontraba en condiciones de manejar porque estuvo ingiriendo bebidas alcohólicas y durante el curso de la entrevista dijo que se había ausentado porque había tenido problemas con su esposa. La evidencia presentada para probar este extremo de la suspensión, a nuestro juicio, resultó contradictoria y no fue capaz de mostrar los elementos necesarios para imputarle la intención de infringir la Regla 13 de las Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias del Convenio Colectivo UIA.

A tenor, entendemos que la suspensión del Querellante procede en torno a la violación de la Regla 22, pero no en relación con la Regla 13, por lo que la sanción debe ser atemperada a la luz de las disposiciones del Convenio Colectivo.

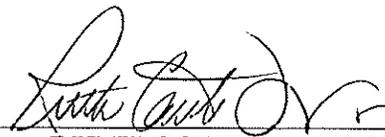
Por los fundamentos anteriormente expuestos, emitimos el siguiente:

LAUDO

La suspensión del Querellante procede en torno a la violación de la Regla 22, pero no en relación con la Regla 13. Siendo la primera ocurrencia, conforme a las disposiciones del Artículo IX (B) del Convenio Colectivo, la sanción se reduce a ocho (8) días de suspensión de empleo y sueldo. Se ordena a que se atempere la acción disciplinaria en el expediente de personal del Querellante, eliminando todo lo relativo a la violación de la Regla 13 y se le restituyan los salarios restantes (17 días) dejados de devengar, según el Convenio Colectivo dispone.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 23 de diciembre de 2014.



RUTH COUTO MARRERO

Árbitro

CERTIFICACIÓN.

Archivada en autos hoy 23 de diciembre de 2011; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR PEDRO J IRENE MAYMI
PRESIDENTE
UNION INDEP AUTENTICA (UIA)
49 CALLE MAYAGÜEZ
SAN JUAN PR 00917

LCDO RICARDO J GOYTIA DIAZ
BUFETE GOYTIA DIAZ & ALONZO ORTIZ
PO BOX 360381
SAN JUAN PR 00936-0381

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

LCDO OBED MORALES COLON
DIRECTOR AUXILIAR DE RELACIONES LABORALES
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

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



YESENIA MIRANDA COLON
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III