

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 (Patrono o Compañía)	LAUDO
Y	CASOS: A-13-3392, A-13-3427 A-13-3428 <sup>1/</sup>
UNIÓN INDEPENDIENTE AUTÉNTICA DE EMPLEADOS DE LA AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS (Unión)	SOBRE: ACCIÓN DISCIPLINARIA ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA DELGADO

### INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe tuvo lugar el 16 de octubre de 2014, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en adelante, NCA-DTRH.

La Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, en adelante la AAA o la Autoridad, compareció representada por la Lcda. Aslin M. Cabán Mendoza, asesora legal, y portavoz. La Sra. María Rivera, oficial de recursos humanos, compareció como testigo.

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, Lcdo. Ricardo J. Goytía Díaz. Los Sres. Pedro

---

<sup>1/</sup> Casos agrupados administrativamente para garantizar la economía procesal de los servicios que ofrece el NCA-DTRH.

Irerne Maymí, presidente de la UIA, y José Maldonado también estuvieron presentes.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 18 de noviembre de 2014, cuando expiró el término para presentar los alegatos.

### 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 se determine que los querellantes se ausentaron el 4 de abril de 2013 por motivo [de] un paro sindical convocado por la Unión.

“Que la participación en dicho paro no fue autorizada por la Autoridad, que conforme a ello se le notificó en comunicado con fecha del 17 de abril de 2013, que no se le pagaría el trabajo no realizado y se le descontaría del salario.

“Que se determine que no se trata de una medida disciplinaria, sino del legítimo uso de una prerrogativa gerencial.

“Que se determine que la Autoridad no tiene obligación de pagar por un día no trabajado.”

La UIA propuso la siguiente sumisión:

“Que el árbitro determine si los compañeros unionados cometieron la falta de dejar de notificar una ausencia a su supervisor. De no haberla cometido, se solicita que la AAA reponga los descuentos hechos por ASA y se hagan.

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<sup>2/</sup>, que el asunto a resolver es el siguiente:

Si, a la luz de la prueba y de conformidad con el convenio colectivo, procede o no el descuento de salario, impuesto a los querellantes. Proveer un remedio congruente y conforme al propio convenio.

### RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

La UIA convocó a su matrícula, con excepción de los "operadores de planta que estén de turno" y "los empleados transitorios (no regulares)", a una manifestación frente al Capitolio el 4 de abril de 2013 "para dejarle saber al Senado de Puerto Rico, que tiene ante su consideración el 'Proyecto de Ley 888', nuestra indignación y oposición al mismo". Así se lo comunicó al Ing. Alberto Lázaro Castro, Director Ejecutivo de la AAA, mediante carta con fecha del 3 de abril de 2013, aunque no le consta el acuse de recibo.

Llegado el día de la manifestación, la UIA estimó la asistencia al acto en mil cuatrocientos catorce (1414) empleados. Asimismo, la AAA no autorizó la participación de tales empleados en la referida manifestación, y a todo aquel que no acudió a trabajar le descontó de su salario "el tiempo que estuvo ausente sin

---

<sup>2/</sup> 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."

autorización". La AAA le notificó su decisión, a cada uno de los empleados afectados, mediante carta con fecha del 17 de abril de 2013.

Inconforme con la determinación de la AAA, la Unión radicó las querellas correspondientes cuyo trámite siguió el curso ordinario del procedimiento de quejas y agravios hasta arribar al NCA del DTRH. La Unión solicitó la intervención del NCA mediante la presentación de las correspondientes solicitudes para designación o selección de árbitro con fecha del 28 de mayo de 2013 (A-13-3392) y 3 de junio de 2013 (A-13-3427, A-13-3428).

#### ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La UIA alega que "dicho descuento se efectuó de forma sumaria, y en violación al Convenio Colectivo vigente"; que "el ASA [ausencia sin autorización] está definida en las Normas de Conducta Número 4, Artículo IX del Convenio Colectivo vigente"; que "[l]a acción sumaria notificada a los querellantes es contraria al procedimiento reglamentado en las Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias negociado por las partes", y que "[l]a parte querellada utilizó su prerrogativa para discriminar en contra de los querellantes, afectándole adversamente sus ingresos por concepto de salarios, de forma ilícita".

Por otro lado, la AAA sostiene que "[e]n los casos de ausentismo [sic] por un paro sindical... la AAA procede al descuento de nómina por WP (Paro No Autorizado)"; que "no existe disposición en el Convenio Colectivo vigente, ni en las leyes que obligue al Patrono al pago de un día de trabajo no realizado".

Procede evaluar, de acuerdo a las cláusulas del convenio colectivo aplicable, si el descuento de salario en cuestión constituye una acción disciplinaria, o una decisión administrativa o gerencial para salvaguardar los recursos de la AAA, y de cualquier modo, si la AAA infringió el convenio colectivo vigente.

El peso o la carga de la prueba impuso a la AAA la obligación de establecer que procedía el descuento salarial. En este caso, cumplió satisfactoriamente con esa exigencia.

En el convenio colectivo se dispone lo siguiente, en las partes pertinentes:

**"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 arbitrariamente o caprichosamente contra ningún empleado o para ningún propósito de discriminar contra la Unión o contra ninguno de sus miembros, ni para ninguna 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."

A partir del perfeccionamiento de un contrato, las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las consecuencias que se deriven 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.* De ahí que cuando un contrato es legal y válido, sin vicios del consentimiento, constituye la ley entre las partes y debe cumplirse a tenor con sus términos.

En Puerto Rico rige la teoría de la subjetividad en la interpretación de los contratos, lo que entraña indagar cuál es la voluntad real de las partes con el propósito que ésta prevalezca. Como la función principal del árbitro en el campo de las relaciones obrero-patronales es la de interpretar las cláusulas de los convenios colectivos, en la interpretación de los convenios o acuerdos éste deberá atender principalmente a la voluntad de las partes que hay que aceptar y cumplir; dicho de otro modo, el árbitro tiene la responsabilidad de concretar el convenio, develando la intención de las partes, y si ésta surge claramente del contrato hay que atenerse al sentido literal de sus cláusulas. Los términos de un contrato son claros cuando son suficientes en contenido para ser entendidos en un único sentido, sin dar lugar a dudas o controversias, sin diversidad de interpretaciones y sin necesitar, para su

comprensión, razonamientos o demostraciones susceptibles de impugnación.

*Sucesión Ramírez v. Tribunal Superior, 81 DPR 357 (1959).*

En el presente caso, el descuento de salario no obedeció a una sanción disciplinaria sino al hecho de que los empleados no obtuvieron la autorización para ausentarse. El convenio colectivo no reconoce el descuento salarial como una posible acción disciplinaria a ser impuesta por la AAA. En el mismo se establece que "[e]n 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". A los empleados aquí concernidos simplemente se les descontó del sueldo el día en que incumplieron con la jornada de trabajo establecida y se ausentaron sin la debida autorización. Aunque debemos reconocer que los querellantes adquirieron un interés propietario sobre sus sueldos, el descuento salarial ordenado por la AAA no fue uno permanente. Por lo tanto, estamos ante la privación temporal de un interés propietario que sólo puede reconocerse como derecho adquirido cuando se cumple con una jornada de trabajo. Asimismo, es preciso destacar que, aun presumiendo que estamos ante la privación de un interés propietario, "[e]l debido proceso de ley no requiere que haya una vista previa a toda privación de un derecho o interés propietario. Cuando hay una privación temporal basta que en algún momento significativo u oportuno el empleado afectado tenga la oportunidad de defenderse y presentar su caso en un proceso con adecuadas

garantías." *Vélez Ramírez v. Romero Barceló*, 112 DPR 716, 730 (1982). La prueba establece que una vez la AAA les notificó su intención de proceder con el descuento salarial, los empleados concernidos, a través de la UIA, radicaron las querellas correspondientes cuyo trámite siguió el curso ordinario del procedimiento de quejas y agravios<sup>3/</sup>. Esto es, a los querellantes se les ofreció la oportunidad de explicar y de ser oídos antes de la intervención temporal con su alegado interés propietario, y finalmente, las querellas arribaron al NCA del DTRH.

Igualmente, se puede decir que la AAA tampoco venía obligada a autorizar que se cargara la ausencia en cuestión a la acumulación de licencia de vacaciones, cuando la propia ausencia no fue autorizada. Sería incorrecto afirmar que por el hecho de ser unos empleados con derecho a disfrutar de una licencia de vacaciones acumulada, éstos adquirieron automáticamente el derecho a ausentarse sin autorización con cargo al referido balance. Nuestro Tribunal Supremo ha expresado que "[l]as vacaciones han sido instituidas con el propósito de permitir a los empleados un período de descanso para reponer las fuerzas físicas y mentales agotadas en el período de trabajo y compartir ratos de tranquilidad y sosiego con sus familiares." *Rodríguez Cruz v. Padilla*, 125 DPR 486, 515 (1990), citando a *Rivera Maldonado v. Autoridad de Hogares*, 87 DPR 453 (1953), *Ramos Villanueva v. Depto. de Comercio*, 114 DPR 660 (1983).

---

<sup>3/</sup> Surge de las solicitudes para designación o selección de árbitro que las partes cumplieron con el procedimiento establecido en el convenio colectivo antes de solicitar el servicio de arbitraje.

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. El principio de buena fe está ahí para dar efectividad a las intenciones de las partes y para proteger sus razonables expectativas. 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.

Si se adoptara la interpretación de la UIA, se le estaría adicionando al convenio algo que no contiene. No puede reconocerse a los empleados concernidos un derecho adquirido sobre un salario hasta que el mismo es devengado o se ha cumplido con la jornada de trabajo, ni se puede reconocer el derecho de ausentarse de su trabajo, sin permiso del patrono, con cargos a la licencia de vacaciones. Es preciso reiterar que las obligaciones válidas y eficazmente contraídas tienen fuerza de ley para los otorgantes, y para resolver cualquier cuestión que se suscite acerca de su extensión y límites, es necesario atenerse a las condiciones con que se celebraron, sin que pueda exigirse ninguna otra que no haya sido expresamente pactada, a no ser aquellas que son naturales de los contratos.

Por los fundamentos antes expresados, se emite la siguiente DECISIÓN:

La acción de la AAA estuvo justificada y fue correcta; en consecuencia, se desestiman las querellas y se decreta el cierre y archivo con perjuicio de los casos de epígrafe.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 10 de junio de 2015.

  
\_\_\_\_\_  
JORGE E RIVERA DELGADO  
ÁRBITRO

#### CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 10 de junio de 2015; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR PEDRO J IRENE MAYMÍ  
PRESIDENTE  
UIA  
49 CALLE MAYAGÜEZ  
SAN JUAN PR 00917-4902

SRA MARÍA RIVERA  
OFICIAL DE RECURSOS HUMANOS  
AAA  
PO BOX 7066  
SAN JUAN PR 00916-7066

LCDO RICARDO J GOYTÍA DÍAZ  
49 CALLE MAYAGÜEZ  
SAN JUAN PR 00917-4902

LAUDO

11

CASOS NÚM.: A-13-3392,  
A-13-3427 Y A-13-3428

LCDA ASLIN M CABÁN MENDOZA  
ASESORA LEGAL  
AAA  
PO BOX 7066  
SAN JUAN PR 00916-7066

  
MILAGROS RIVERA CRUZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III