

Cota

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS DE PUERTO
RICO(AAA)
(Patrono o Autoridad)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE DE LA
AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS DE PUERTO
RICO(UIA)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-13-2461

SOBRE: AMONESTACIÓN MANUEL
E. RODRIGUEZ RIVERA POR
INFRACCIÓN A LAS REGLAS
NÚMERO 2 (AUSENCIA SIN
AUTORIZACIÓN) Y 4 (DEJAR DE
NOTIFICAR UNA AUSENCIA AL
SUPERVISOR).

ÁRBITRO:
ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ

INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso estaba pautada para celebrarse el 29 de octubre de 2014, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico. Anotamos la comparecencia de la siguiente manera:

Por la **Unión** compareció: el Lcdo. Arturo O. Ríos Escribano, Asesor Legal y Portavoz, José. L Morales Ramos, Representante y el Sr. Manuel E. Rodríguez, querellante.

Por el **Patrono o Autoridad** compareció: la Lcda. Wallesca Díaz López, Asesora Legal y Portavoz, Geraldo Suarez Román, Especialista de Recursos Humanos y Relaciones Laborales y el Sr. Jerry Marrero Nieves, Supervisor y testigo.

CONTROVERSIA

La controversia a resolver es la que sigue:

Determinar si la medida disciplinaria procede a la luz del convenio colectivo, y de la prueba presentada.

El caso quedaría sometido el 9 de diciembre de 2014¹. Recibimos sendos alegatos en tiempo.

HECHOS DEL CASO

Los hechos que relatan la controversia en este caso son los siguientes. El Sr. Manuel E. Rodríguez Rivera, unionado aquí querellante, trabaja para la AAA hace aproximadamente 13 años y se desempeña como Trabajador Sistema Operacional adscrito a la Brigada de Calles y Aceras en el área de Operaciones en Toa Alta. Su supervisor inmediato era el Sr. Luis Colón Pagán, quien se encontraba de vacaciones. Por esta razón el señor Sr. Jerry Marrero Nieves, Supervisor de Operaciones Interino, lo supervisaba en sustitución de Colón Pagán. El 2 de enero de 2013, Manuel E. Rodríguez Rivera se ausentó a su trabajo y el 30 de enero de 2013 el supervisor suplente, el Sr. Jerry Marrero Nieves, lo refirió para investigación² por alejadamente ausentarse sin que Rodríguez Rivera haya presentado ninguna justificación, o se haya comunicado con él. En el referido el supervisor Marrero expresó que por tales hechos el Querellante incurrió en la violación del Convenio Colectivo Artículo IX (B), Procedimiento Disciplinario imputándole la falta número 2 que consiste en:

¹ El caso quedaría sometido originalmente el 5 de diciembre, no obstante el abogado de la Unión solicitó radicarlo el día 9 por correo electrónico, porque confrontó dificultades en radicarlo en la fecha señalada.

² Exhibit 1 del Patrono.

AUSENCIAS SIN AUTORIZACIÓN-, Incurrir en ausencias sin autorización. Para fines de aplicar la medida disciplinaria correctiva, se considerará la ausencia sin autorización de un (1) día.

El 11 de febrero de 2013, la Especialista de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, María R. Delgado Serrano, emitió su Informe de Investigación referente al unionado Manuel E. Rodríguez Rivera. En dicho informe la Especialista Delgado recogió sucintamente en unas seis (6) partes sus hallazgos y conclusiones investigativas titulándolas en el mismo como: I) la identificación del empleado, II) una descripción de los hechos de tres (3) oraciones, III) un análisis del caso de cuatro (4) oraciones, IV) el historial disciplinario del empleado, V) las faltas al convenio colectivo y VI) las recomendaciones. Sobre el Querellante señaló en su informe que llevaba 12 años y 11 meses de servicio en la AAA y que en dicho periodo de labores no tenía acciones disciplinarias previas. Tras expresar que el empleado había incurrido en la violación de la falta número 2 referente a la ausencia sin autorización a la que previamente Marrero Nieves había hecho mención en su referido, la Especialista también recomendó amonestar por escrito al Querellante por otra falta, la número 4, que establece lo siguiente:

Dejar de notificar una ausencia al supervisor, acción disciplinaria aplicada en primera ofensa.

El 20 de febrero de 2013, mediante carta certificada, la AAA le notificó al Querellante la formulación de los cargos señalados en la regla 2 y 4 al amparo del Convenio Colectivo³.

³ Exhibit 3 del Patrono.

Así las cosas, inconforme con la determinación patronal de la AAA de amonestarlo por escrito, el Querellante, por medio de su Unión, radicó la presente querrela cuestionando la acción en su contra.

PRUEBA

Citamos a las partes a una audiencia de arbitraje el 29 de octubre de 2014, para escuchar la prueba de este caso. Toda vez que el caso versa sobre una acción disciplinaria le correspondía a la AAA el peso de la prueba. Para probar su caso, la AAA presentó como testigo al supervisor Jerry Marrero Nieves. Este declaró que es Supervisor de Operaciones de Toa Baja y que lleva 22 años en la AAA, 5 de los cuales son como supervisor. Expresó que el 2 de enero de 2013 sustituía al Sr. Luis Colón quien estaba de vacaciones y que ese día 2 el querellante Rodríguez Rivera se ausentó, que al otro día se presentó a trabajar y no le indicó nada de su ausencia ni la justificación de la misma.

La AAA también presentó como testigo al Sr. Geraldo Suárez Román, Especialista en Recursos Humanos y Relaciones Laborales. Este lleva cuatro (4) meses en la AAA. Declaró que revisó el expediente de personal de la investigación realizada y que de este surge que hubo una solicitud de investigación, que la investigación se realizó en tiempo y declaró sobre otros extremos del Informe de Investigación del querellante Manuel E. Rodríguez Rivera. Además de la prueba testifical la AAA también presentó como prueba documental la carta de 30 de enero de 2013 que constituye el Referido de Medidas Disciplinarias al Sr. Manuel Rodríguez Rivera, marcado como Exhibit 1 del Patrono de 30 de enero de 2013, el Informe de Investigación del Sr. Manuel E. Rodríguez Rivera de 11 de febrero de 2013, marcado como el Exhibit 2 del Patrono, y la carta certificada dirigida al Querellante sobre la

notificación de los cargos disciplinarios de fecha 20 de febrero de 2013, marcada como Exhibit 3 del Patrono.

Por su parte, la Unión determinó presentar en la audiencia al Sr. Manuel E. Rodríguez Rivera como testigo. Este declaró que su supervisor inmediato lo era el Sr. Luis Colón y que el día en controversia este se encontraba de vacaciones. Testificó que conoce al Sr. Jerry Marrero Nieves describiéndolo como una persona muy amable y cordial y lo identificó como la persona que sustituía a su supervisor inmediato el 2 de enero de 2013. En cuanto a los hechos de este caso expresó que el 2 de enero de 2013 tuvo que ausentarse a su trabajo y que al otro día, día 3 de enero, le notificó personalmente al Sr. Jerry Marrero Nieves que no pudo asistir el día anterior, y que ésta indicación se la hizo luego de ponchar su asistencia dicho día. Afirmó que le informó al señor Marrero que no pudo asistir al trabajo porque tuvo una situación familiar y que Marrero le contestó que estaba bien, dentro del ajoro que tenía en el despacho de las brigadas de ese día y que le impartió instrucciones de trabajo. Preguntado sobre el particular testificó que la conversación con Marrero tuvo lugar durante la mañana del 3 de enero de 2013 en el área de operaciones cerca del estacionamiento, que Marrero estaba ajorado y solo, reafirmandose en que lo que le informó a Marrero era que tuvo una situación familiar en su casa a lo que Marrero respondió que estaba bien. Admitió que no notificó su ausencia con anterioridad por la situación familiar expresada por lo que hizo inmediatamente se reportó a trabajar al otro día al conversarlo personalmente con el supervisor Marrero.

Al ser cuestionado por abogado sindical sobre cómo se enteró que le habían descontado el día, relató que lo supo cuando llegó el cobro de su cheque y vio que estaba reflejado en su talonario el descuento de dicho día. Señaló que procedió a discutirlo con directamente Marrero diciéndole que él había notificado la situación y justificación que tuvo al ausentarse ese día y que Marrero le había dicho que estaba bien.

OPINIÓN

Analizada la prueba de este caso sostenemos, de entrada, que la resolución del mismo se centra en un asunto de la credibilidad y del peso que le demos a la prueba. Por un lado, tenemos la prueba de la AAA que consiste en el testimonio de dos (2) de sus funcionarios; Jerry Marrero y Geraldo Suarez, la carta de Referido de Investigación del señor Marrero supervisor del Querellante y testigo de la AAA, y un Informe de Investigación del empleado Manuel E. Rodríguez Rivera⁴.

Con respecto a la prueba testifical, Marrero no declaró en la audiencia nada distinto de lo que escribió el 30 de enero de 2013 en el referido de medidas disciplinarias que recomendó al Querellante al señalar que este se ausentó el 2 de enero de 2013, sin que haya presentado ninguna justificación o se haya comunicado con él. Y de la declaración de Geraldo Suarez únicamente se desprendió que llevaba cuatro (4) meses en la AAA, que se limitó a revisar el expediente de investigación y que el mismo se realizó en tiempo.

⁴ También está como prueba Patronal la carta de notificación de formulación de cargos al Querellante.

Ninguno de los dos testimonios abona a la resolución del punto en controversia de si el Querellante dejó de comunicarle o no a su supervisor su ausencia del 2 de enero. Al primero porque su declaración fue refutada y al segundo porque a este último no le constan los hechos en controversia “de propio y personal conocimiento”.

Ciertamente las dos únicas personas con conocimiento de los hechos tienen versiones contrarias una de la otra. Y la prueba en contrario presentada por la Unión, a través de la declaración directa del Querellante de que sí le comunicó al señor Marrero que se ausentó y las razones de esa ausencia y que Marrero le dijo que estaba bien, no fue contradicha, controvertida o refutada por la AAA. El Querellante fue específico en lo que alegó conversó con Marrero, describió cuándo y dónde tuvo lugar la conversación y señaló que Marrero era una persona muy amable y cordial. Pero también declaró que Marrero estaba despachando las brigadas, que estaba solo y que estaba ajorado. No encontramos animosidad en esta declaración y nos resulta creíble que las circunstancias relatadas por el Querellante fueran posibles dada la naturaleza del trabajo de supervisión del señor Marrero y el contexto laboral descrito. Máxime cuando tampoco fue refutada la declaración del Querellante en el sentido de que cuando fue a expresarle personalmente a Marrero días después que vio en su cheque reflejado el descuento del día 2 de enero que él le había notificado su ausencia el día 3 y que este, es decir, Marrero le expresó que no se acordaba. Repetimos esta declaración no fue contradicha por el testigo de la AAA, pues, toda la prueba que nos presentó la AAA sobre este aspecto fue controvertida

con la declaración directa y específica del Querellante, versión que a su vez no fue controvertida.

En cuanto al Informe de Investigación del Querellante como prueba documental de la AAA debemos señalar que fue objetado por la Unión por ser prueba de referencia toda vez que la Sra. María R. Delgado Serrano, funcionaria que lo preparó, no estaba disponible ni sujeta a conainterrogatorio. Ahora bien, aunque la prueba de referencia es admisible en el procedimiento de arbitraje, por su naturaleza es de poco valor probatorio. Ante la objeción sindical, la AAA se limitó a expresar al Árbitro que la funcionaria Especialista en Recursos Humanos y Relaciones Laborales que lo preparó se encontraba en una licencia sin sueldo en otra agencia. Y que el documento se presentaba no para probar la veracidad de los hechos sino para probar que se siguieron los pasos y que estos fueron oportunos. No obstante, resolvemos que la AAA no demostró al Árbitro qué gestiones realizó, si alguna, para presentar a la funcionaria que preparó el Informe de Investigación, ni si indagó sobre su disponibilidad como testigo. Para este Árbitro no basta únicamente argüir que la funcionaria estaba en una licencia sin sueldo en otra agencia, pues esto claramente no es impedimento de por sí solo para que prestara declaración sobre asuntos que estuvieron bajo su consideración. La funcionaria continuaba siendo empleada de la AAA, la AAA conocía dónde se encontraba destacada y todos los pormenores necesarios para su localización y gestionar, indagar, ordenar, requerir y asegurar su comparecencia como testigo de este caso. La AAA tuvo la oportunidad y podía tomar todas la medidas cautelares necesarias para lograr o al menos intentar gestionar la comparecencia de su empleada a la vista y a su vez poner en conocimiento a

este Árbitro sobre los extremos antes señalados más no lo hizo. El Informe de Investigación nos resulta de poco o ningún valor probatorio para este caso, salvo para resaltar el limpio historial disciplinario del Querellante en la AAA.

Por otro lado, en la carta de notificación de formulación de cargos al Querellante la AAA expresó lo siguiente y citamos: “Cada vez que el empleado Manuel E. Rodríguez Rivera se ausenta deja al descubierto las funciones que realiza como Trabajador Sistema Operacional en la Brigada de Calles y Aceras, en Operaciones de Toa Baja, afectándose el servicio que ofrecemos al pueblo de Puerto Rico⁵”. Dicha expresión de “cada vez que el empleado Manuel E. Rivera Rodríguez se ausenta...” parece querer dar a entender que el Querellante tenía un amplio problema de ausentismo. Sin embargo, la AAA no presentó pruebas de la existencia de un record disciplinario negativo o problemático por ausentismo. Y no podía porque contrario a lo que parece ser una insinuación en esa dirección en la Página número 2 del Informe de Investigación⁶, Inciso IV, Titulado Historial Disciplinario, se informó que **“el empleado Manuel E. Rivera Rodríguez no tiene acciones disciplinarias previas”**.

En igual sentido nos expresamos sobre lo aseverado por la AAA en la aludida carta de notificación de formulación de cargos⁷ con respecto al servicio “afectado” que ofrecemos al pueblo de Puerto Rico. Aquí la AAA no trajo prueba alguna sobre cuál fue el perjuicio causado por la ausencia directamente atribuible al Querellante dicho día, su afecto adverso en el plan de trabajo programado o cuál fue el disloque en el buen y normal

⁵ Exhibit 3 del Patrono.

⁶ Exhibit 2 del Patrono.

⁷ Que es una repetición del Informe de Investigación.

funcionamiento operacional del área a la cual está adscrito el Querellante. El descargo evidenciario de la AAA de probar lo que afirmó, es decir, probar que “Cada vez que el empleado Manuel E. Rodríguez Rivera se ausenta deja al descubierto las funciones que realiza como Trabajador Sistema Operacional en la Brigada de Calles y Aceras, en Operaciones de Toa Baja, afectándose el servicio que ofrecemos al pueblo de Puerto Rico⁸” no puede ni deber ser una mera retórica o simple repetición. Estamos hablando de que la AAA no puede invocar que se afectan los servicios prestados y pretender no presentar prueba al respecto, ni en alegado proceso investigativo seguido ni en la vista de arbitraje del caso en sus méritos sino que debe establecernos una descripción real y concreta de los daños y demostrar más allá de una alegación sin pruebas de que de hecho los hubo. Nada de lo anterior surgió en la prueba testifical o documental que nos fue presentada en la audiencia de arbitraje. Lo anterior es fundamental porque en nuestra responsabilidad de sopesar todos los asuntos ante nuestra consideración no podemos abstraernos del hecho que es la AAA, como patrono, a quien le corresponde probar la falta imputada, demostrar que los hechos ocurrieron tal y como los relató y que existe una adecuada relación entre la falta imputada y la proporción en sanción que se desea imponer. Si se invoca que hubo daños en determinada acción o conducta de un empleado el informe de investigación debe mínimamente contener la evidencia de esos extremos; en su defecto deberá presentarla al Árbitro en su día, cosa que no ocurrió. La sola mención en papel es insuficiente sin la prueba que la respalde.

⁸ Exhibit 2 y 3 del Patrono. Subrayado nuestro.

En este caso existe una situación de credibilidad en donde la única prueba presentada por la AAA fue la declaración del supervisor Marrero que señala que el Querellante se ausentó un día y que no le notificó su ausencia ni la justificó, mientras que, por otro lado, el Querellante declaró que no sólo le dejó saber a su supervisor que se había ausentado, que le informó las razones por las cuales se ausentó sino que el supervisor le expresó que estaba bien y le impartió instrucciones de trabajo que realizarían dicho día. Nos parece creíble esta versión de los hechos del Querellante, máxime cuando como él mismo declaró que el señor Marrero se encontraba ajorado en el proceso del despacho de las brigadas del día y que al ser preguntado por el Querellante sobre el descuento de día reflejado en su cheque Marrero le indicó que no se acordaba. Lo anterior nos concuerda con lo que se desprende de la declaración del Querellante que la notificación y las razones que le dio al supervisor Marrero le satisfizo, pues, transcurrieron unos 27 días aproximadamente desde el 3 de enero fecha de la notificación hasta el 30 del mismo mes día en que Marrero lo refirió a investigación⁹. Ello, el lapso de tiempo transcurrido repetimos, nos concuerda con la versión del Querellante de que Marrero no recordó que se lo había notificado anteriormente. Esta declaración del Querellante no contradicha en la audiencia de arbitraje nos parece verosímil.

En definitiva la prueba testifical en este caso nos impide emitir una determinación favorable a la AAA, más aún cuando examinado en los hechos del este caso que el expediente disciplinario previo del Querellante está libre de acciones disciplinarias en sus 13 años de servicios para la AAA. Del

⁹ Véase el Exhibit 1 del Patrono de 30 de enero de 2013 Referido Medidas Disciplinarias, -Sr. Manuel Rodríguez.

Informe de Investigación, objetado por la Unión, (y que a nuestro juicio es de poco valor probatorio) se desprende que solo está la escueta versión del supervisor, pero no está en el su contraparte, la versión del Querellante. Entendemos que ello privó a la AAA del beneficio de conocer de ante mano la importante versión del aquí Querellante para determinar si, en efecto, lo que hubo fue un mal entendido en la comunicación entre dos de sus empleados que una investigación interna, efectiva y adecuada no hubiese subsanado en los pasos prearbitrales.

Por entender que lo antes señalado resuelve la controversia, emitimos el siguiente:

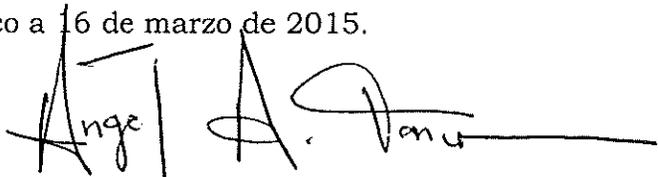
LAUDO DE ARBITRAJE

La medida disciplinaria al Sr. Manuel E. Rodríguez Rivera no procede a la luz del Convenio Colectivo, los hechos y de la prueba presentada.

Para que así conste lo firma y manda.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 16 de marzo de 2015.



ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, a 16 de marzo de 2015; se remite copia por correo a las siguientes personas:

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

LCDA. LORA J. ESPADA MEDINA
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
Y RELACIONES LABORALES
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

LCDA. WALLESCA DÍAZ LOPEZ
ASESORA LEGAL
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

LCDO. ARTURO O. RÍOS ESCRIBANO
ASESOR LEGALUIA
49 CALLE MAYAGUEZ
SAN JUAN PR 00917



JUANA LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III