

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)

Y

**UNIÓN INDEPENDIENTE
AUTÉNTICA DE EMPLEADOS DE
LA AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS
Y ALCANTARILLADOS**

(Unión)

LAUDO

CASO: A-13-1100

SOBRE: SUSPENSIÓN

(Sr. Ángel Delgado Navarro y otros 10
empleados de la Planta Sergio Cuevas)

**ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA
DELGADO**

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe se llevó a cabo el 17 de diciembre de 2012, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

La Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, en adelante la AAA o la Autoridad, compareció representada por el Lcdo. Ángel Pagán Cordero, asesor legal y portavoz, y el Sr. Edwin Lozada. Los Sres. Edwin Rivera Cardona y Moisés Sierra, especialista de recursos humanos y operador de planta en Sergio Cuevas, respectivamente, comparecieron como testigos.

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. Jaime Alfaro Alonso, y por los Sres. Pedro J. Irene Maymí, Luis A. de Jesús Rivera, Alberto Hernández, y Luis

LAUDO
CASO A-13-1100

R. Sánchez, presidente, vicepresidente, presidente del Capítulo de San Juan, y delegado en la Planta Sergio Cuevas, respectivamente. .

La controversia quedó sometida para resolución el propio 30 de enero de 2013, cuando expiró 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, a base del Convenio Colectivo y de la prueba presentada durante la vista de arbitraje, si correspondía la suspensión de los 11 empleados adscritos a la planta Sergio Cuevas; si la cantidad de días de suspensión por la que se quiere disciplinar a los 11 empleados es la apropiada; de no serlo que imponga la sanción que corresponda.

De determinar que proceden las suspensiones, que se ordene el archivo de la Querrela presentada por la UIA ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, bajo el número A-13-1100.”

Se determinó, de conformidad con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje

LAUDO
CASO A-13-1100

del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos^{1/}, que el asunto a resolver es el siguiente:

Que el Honorable Árbitro determine, a la luz de la prueba y de conformidad con el convenio colectivo, si procede o no la suspensión de empleo y sueldo no sumaria de veinticinco (25) días laborables, impuesta contra cada uno de los querellantes, por razón de la alegada infracción del propio convenio; la cual consistió en participar en una manifestación que se llevó a cabo el 11 de junio de 2012. Proveer un remedio congruente y conforme al propio convenio.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

Los once (11) querellantes, que a la fecha de los hechos estaban asignados a la Planta de Filtración Sergio Cuevas, participaron en una manifestación que se llevó a cabo el 11 de junio de 2012, en apoyo de los empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica (AEE), que se oponían al nombramiento del Ing. José Ortiz a la Junta de Gobierno de la AEE.

De la investigación realizada, la AAA concluyó que los empleados, que fueron convocados a dicha manifestación por la directiva de la UIA, aprovecharon su período de tomar alimentos para unirse a la manifestación y no regresaron a trabajar, luego de expirado el período de tomar alimentos, abandonando así su área de trabajo, sin la debida notificación y autorización de sus supervisores.

^{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
CASO A-13-1100

La AAA les notificó, mediante carta con fecha del 17 de agosto de 2012, su intención de imponer a cada uno una medida disciplinaria consistente en una suspensión **sumaria** de empleo y sueldo de veinticinco (25) días laborables, por la alegada infracción del Artículo IX (B), Procedimiento Disciplinario, del convenio colectivo aplicable.

Luego de celebrada la vista informal no evidenciaría, la cual se llevó a cabo el 28 de agosto de 2012, ante la Lcda. Ainez Medina Resto, especialista de recursos humanos y relaciones laborales, las partes acordaron que la medida disciplinaria propuesta para cada uno de los querellantes se modifique a una suspensión de empleo y sueldo **no sumaria** por el mismo término. Como parte de dicho acuerdo o estipulación, la UIA se comprometió a radicar una (1) querrela a nombre de los once (11) empleados perjudicados, ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, y a solicitar que se celebre la audiencia de arbitraje dentro del término de treinta (30) días laborables inmediatamente siguientes a la firma de la estipulación.

En una ocasión anterior, el 22 de mayo de 2012, los querellantes abandonaron su área de trabajo antes de concluir la jornada, sin la debida autorización, para reunirse con el Sr. Antonio Villafañe, entonces presidente del Capítulo de San Juan de la UIA, a quien la AAA no le permitió el acceso para reunirse con los querellantes y los demás unionados UIA. En esa ocasión, luego de realizar la investigación correspondiente, la AAA impuso a los querellantes una

suspensión no sumaria de empleo y sueldo de diez (10) días laborables, y la UIA impugnó esta acción disciplinaria. Esta querrela aún no ha sido resuelta por el árbitro.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La UIA solicita que se invaliden las suspensiones de empleo y sueldo por los fundamentos esbozados a continuación: (1) "El Artículo IX (B), Sección 3, inciso (4), sub-inciso (k), que cita la AAA para imponer las medidas disciplinarias es inaplicable", (2) "la AAA no podía tomar en cuenta los hechos del 22 de mayo de 2012 a la hora de sancionar a los empleados por los hechos del 11 de junio de 2012 puesto que no tomó ninguna acción disciplinaria contra los empleados por los hechos del 22 de mayo de 2012", (3) "el procedimiento que siguió la parte Querrellada no fue el acordado en el Convenio Colectivo 2012-2015 a la hora de imponer medidas disciplinarias", y (4) "la UIA reunió a casi mil cuatrocientos (1400) de sus representados en la manifestación que se llevó a cabo el 11 de junio de 2012" y se pretende disciplinar sólo a los once (11) querellantes, lo que "denota una persecución selectiva".

Por otro lado, la AAA sostiene que "[l]a acción disciplinaria que quiere implantar... es razonable y está basada en el proceso para el establecimiento de la disciplina que fue negociado con la UIA y que forma parte del convenio colectivo." Sostiene, además, que se "investigó el caso y aplicó a la situación de hechos las disposiciones aplicables del convenio colectivo", y que "la UIA, durante la vista,

LAUDO
CASO A-13-1100

no alegó ni presentó prueba a los efectos de que la AAA haya actuado arbitrariamente o en contravención con las disposiciones del convenio colectivo.”

De entrada es preciso reconocer que los árbitros consideran la protección contra medidas disciplinarias injustas como elemento fundamental de la relación de negociación colectiva. Por consiguiente, los árbitros 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 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, es preciso destacar que el principio de justa causa comprende tres cuestiones: (1) si los querellantes cometieron la falta que se les imputa, (2) si se les concedió un debido proceso, y (3) si la medida disciplinaria fue razonable. En la evaluación de los últimos dos aspectos, el convenio colectivo constituye el único punto de referencia. 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.

LAUDO
CASO A-13-1100

En la mayoría de los casos, hay dos versiones acerca de lo ocurrido y las mismas, en lo sustancial, son contradictorias. No obstante, este caso plantea más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria.

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 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. En este caso

LAUDO
CASO A-13-1100

la AAA cumplió satisfactoriamente con la exigencia de rebatir la presunción de que la medida disciplinaria impuesta a los querellantes fue injustificada. Veamos.

No cabe duda de que los once (11) querellantes participaron en una manifestación que se llevó a cabo el 11 de junio de 2012, en la plazoleta norte del Capitolio, en apoyo de los empleados de la Autoridad de Energía Eléctrica (AEE), que se oponían al nombramiento del Ing. José Ortiz a la Junta de Gobierno de la AEE; que la manifestación formó parte de un paro de doce (12) horas convocado por la UTIER; que la UIA convocó a su matrícula a dicha manifestación para denunciar a su vez que el ingeniero Ortiz, como presidente de la AAA, “ha contratado empresas para hacer trabajo que le corresponde a los miembros de la UIA”; que los querellantes aprovecharon su período de tomar alimentos para unirse a la manifestación, y no regresaron a trabajar, luego de expirado dicho período, abandonando así su área de trabajo antes de concluir la jornada, sin la debida autorización de sus supervisores; que la investigación de la AAA arrojó que, el día en cuestión, los querellantes abandonaron su área de trabajo de 12:30 p.m. a 4:00 p.m.

Por otro lado, la Unión sostiene que “el procedimiento que siguió la parte Querellada no fue el acordado en el Convenio Colectivo 2012-2015 a la hora de imponer medidas disciplinarias”; toda vez que el gerente de sistemas de la Planta Sergio Cuevas, que no supervisa ni supervisaba directamente a los querellantes, fue quien envió la solicitud de investigación a la directora auxiliar de recursos

LAUDO
CASO A-13-1100

humanos de la región metro, y que un especialista de recursos humanos fue quien realizó la investigación y sometió el correspondiente informe.

Procede entonces determinar si una o ambas acciones, constituyen un impedimento para la imposición de una suspensión no sumaria de empleo y sueldo de veinticinco (25) días laborables a los querellantes. 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). Por otro lado, sólo los términos ambiguos requieren una labor interpretativa por parte del juzgador conforme a las reglas de hermenéutica contractual.

LAUDO
CASO A-13-1100

Las limitaciones que establece el convenio colectivo, en relación con la imposición de medidas disciplinarias, son las siguientes: (1) "La persona que tome la medida disciplinaria no será en ningún caso quien haya llevado [sic] la investigación o preparado el informe de investigación"; (2) En caso de medida disciplinaria no sumaria, "la medida... recomendada quedará en suspenso hasta que finalmente se resuelva el caso por el Árbitro", y (3) "Los casos sumarios... tendrán que ser procesados y aplicada la medida disciplinaria dentro de los mismos términos dispuestos en el procedimiento. El Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborables [sic] tomará la acción que el caso amerite dentro de dicho término, de no hacerlo carecerá de derecho a aplicar la medida disciplinaria previamente imputada [sic]".

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.

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. En ausencia de una limitación en el convenio colectivo en el sentido de que un gerente de sistemas, al que le constaban los hechos que

LAUDO
CASO A-13-1100

motivaron la solicitud de investigación disciplinaria, no puede solicitar dicha investigación, y de que un especialista de recursos humanos, que actúa por encargo de la directora auxiliar de recursos humanos de la región metro, no puede realizar dicha investigación y someter el correspondiente informe, no se configura la existencia de una obligación contractual de parte del patrono en esos sentidos. No puede sostenerse la interpretación de una cláusula contractual sin base alguna en los términos del contrato. Si se adoptara la interpretación de la UIA se le estaría adicionando al convenio colectivo algo que no contiene.

Lo verdaderamente significativo desde el punto de vista del debido proceso debe ser que la solicitud de investigación disciplinaria no sea infundada, y que el que realice la investigación disciplinaria y emita el informe correspondiente cuente con autoridad para ello; pues se pretende que el trámite dentro del procedimiento disciplinario sea diligente, rápido y eficaz. Frecuentemente se habla de debido proceso, queriendo significar con ello que es ineludible que se provea un procedimiento justo y razonable. Cuando se habla del debido proceso de ley en casos de disciplina, se quiere significar lo siguiente:

(1) Derecho a estar notificado e informado de la conducta prohibida; de que los empleados conozcan cuál es la conducta que se requiere de ellos. Por tal razón el Patrono debe dar a conocer a sus empleados las reglas que imperan en su establecimiento. Se cumple con este requisito mediante la notificación real que le informa al empleado que determinada conducta está prohibida. Este hecho se puede establecer demostrando que el empleado conoce de la conducta

LAUDO
CASO A-13-1100

prohibida, bien a través de las reglas anunciadas o las promulgadas que le entregaron oportunamente.

(2) Derecho a estar notificado e informado de los cargos que se le imputan; este es un pre-requisito para que el empleado determine si presenta un agravio. Es indiscutible que es injusto imponer un castigo sin darle a conocer al empleado las razones.

(3) Derecho del quejoso a confrontarse con sus acusadores. El árbitro entiende que se debe excluir de la evidencia toda declaración, sea escrita o verbal, relacionada con la alegada falta si el que la hizo no está presente para testificar y sujeto a ser contrainterrogado. A través del mecanismo del contrainterrogatorio se puede impugnar y quizás contradecir lo declarado.

(4) Derecho del quejoso a exigir que el Patrono cumpla con el requisito del peso de la prueba, que se contrae a establecer que hay justa causa para la acción que se tomó. Véase de Demetrio Fernández Quiñones, *El Arbitraje Obrero-Patronal, ante, páginas 213 a 216.*

En lo que atañe a la razonabilidad de la medida disciplinaria, toca resolver si procede la imposición del castigo propuesto. La AAA sostiene que la falta cometida el 11 de junio de 2012 constituye la segunda infracción de las reglas 3, 16 y 31, y propone una suspensión no sumaria de empleo y sueldo de veinticinco (25) días laborables. Las reglas de disciplina 3, 16 y 31 prohíben el ausentarse del trabajo durante la jornada sin notificación previa, el no realizar el trabajo asignado, y el impedir o limitar los servicios que presta la AAA, respectivamente. No cabe duda que la intención de la AAA de disciplinar a los querellantes tiene su origen en una razón y motivo vinculado a la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa y no en su libre arbitrio o capricho. Una vez el empleado se

LAUDO
CASO A-13-1100

compromete a asistir a trabajar y a cumplir con su horario de trabajo; el patrono confía en que así lo hará, y el empleado tiene el deber de cumplir con su responsabilidad o excusarse si no puede hacerlo.

Si los querellantes no regresaron a trabajar luego de expirado su período de tomar alimentos; esto es, si abandonaron su área de trabajo antes de concluir la jornada, sin la debida notificación y autorización de sus supervisores, es razonable concluir que infringieron la regla 3 de las de disciplina. Si la prueba admitida y no controvertida establece que, el 11 de junio de 2012, los trabajos se quedaron inconclusos, también es razonable concluir que este abandono de funciones sin previo aviso ni autorización, que refleja una falta de compromiso de parte de los querellantes con su trabajo, constituye una infracción a la regla de disciplina 16. Empero, la prueba no establece que la acción de los querellantes impidió que se brindaran los servicios que presta la AAA al público, a lo sumo se probó que la acción de los querellantes sólo provocó un impacto negativo en la ordenada marcha y el buen funcionamiento de las operaciones del patrono, toda vez que, debido al tipo de servicio que proporciona la AAA, la cantidad de tiempo que se invierte en la realización de una tarea repercute en la eficiencia de la operación y afecta la calidad del servicio que se ofrece; en consecuencia, no se probó la infracción a la regla 31.

En su carta con fecha del 17 de agosto de 2012, la AAA invoca, además, el Artículo IX (B), Sección 3, inciso (4), sub-inciso (k), en el que se dispone lo

LAUDO
CASO A-13-1100

siguiente: "Cuando un grupo de empleados incurra en una violación al Artículo III, inciso 6 de este convenio, y la violación continúe después de transcurridas cuatro (4) horas laborables desde que la Autoridad se lo haya notificado a la Unión para que lo corrija, y si la Unión lo corrigiera dentro de dicho término, la autoridad no podrá aplicar ningún castigo sumario o perentorio a menos que el empleado sea reincidente de esta falta en un período de cuatro (4) meses." Sobre este particular, llama la atención la existencia de un acuerdo logrado entre las partes mediante el cual se modifica la medida disciplinaria notificada a cada uno de los querellantes, mediante una comunicación con fecha del 17 de agosto de 2012, de una suspensión sumaria de empleo y sueldo por un término de veinticinco (25) días laborables a una suspensión no sumaria por igual término. La existencia del referido acuerdo y la celebración expedita de una audiencia de arbitraje en el caso de epígrafe, hacen innecesario un pronunciamiento en torno a la razonabilidad del castigo sumario porque tal pronunciamiento no tendría efecto práctico alguno^{2/}.

Asimismo, respecto de la "persecución selectiva" es menester destacar que, tratándose de una defensa afirmativa, correspondía a la UIA establecer un efecto discriminatorio en la aplicación del convenio colectivo y que el proceso en contra de los querellantes fue motivado por esa razón, lo cual no hizo. En vista de lo anterior, el árbitro tiene que concluir que no hubo tal persecución selectiva.

^{2/} De cualquier modo, se advierte que no procede invocar el Artículo IX (B), Sección 3, inciso (4), sub-inciso (k) para imponer un castigo a los querellantes porque la alegada violación imputada a los querellantes, consistente en haber participado en una manifestación que se llevó a cabo el 11 de junio de 2012, en la plazoleta norte del Capitolio, para denunciar al ingeniero Ortiz como presidente de la AAA, duró menos de cuatro (4) horas, de 12:30 p.m. a 4:00 p.m.

LAUDO
CASO A-13-1100

Acerca de la consideración que debe darse al récord previo de disciplina de los querellantes y al asunto de la reincidencia, la UIA sostiene que “la AAA no podía tomar en cuenta los hechos del 22 de mayo de 2012 a la hora de sancionar a los empleados por los hechos del 11 de junio de 2012 puesto que... la vista del caso correspondiente a los hechos del 22 de mayo de 2012 no se ha celebrado... todavía” y la medida disciplinaria por estos hechos “no puede considerarse ‘impuesta’”. Sostiene, además, que “cualquier sanción que la... AAA pretenda imponer, tomando en consideración... los hechos del 22 de mayo de 2012, debe esperar [a] que el proceso disciplinario por esos hechos concluya.”

La doctrina prevaleciente, por ser mayoritaria, establece que, en ausencia de lenguaje contractual que limite o prohíba el uso del récord previo, el mismo se considera pertinente en la determinación de qué castigo es adecuado. La validez de esta doctrina descansa sobre una premisa básica, a saber: excepto en casos de conducta indisciplinada extrema, el patrono tiene que establecer que impuso disciplina progresiva al quejoso. Por consiguiente, en los referidos casos de medidas disciplinarias, la evidencia de la disciplina previa a la que fue sometido el quejoso es esencial para establecer la razonabilidad de la acción disciplinaria ulterior.

La recta adjudicación de la controversia en este caso amerita el que se haga referencia al historial de los querellantes. Es preciso destacar que un destacado árbitro expresó lo siguiente sobre considerar el historial de acciones disciplinarias:

LAUDO
CASO A-13-1100

“Certainly, the past disciplinary history of any particular grievant is a factor in determining or evaluating the appropriateness of a penalty. Any offense may be ameliorated by the lack of previous discipline, just as an offense may be exacerbated by a poor record.” Énfasis suplido; véase 103 LA 1066, 1074 (Paull, 1994).

El proceso disciplinario se consuma antes de que inicie el de quejas y agravios. El procedimiento de quejas y agravios se refiere al proceso para resolver las disputas o conflictos laborales una vez se ha perfeccionado el convenio colectivo. Este proceso consiste en varias etapas en que representantes del Patrono y la Unión intentan una solución a la queja o agravio presentado. Si no se resuelve el agravio en la primera etapa, éste puede continuar procesándose en las etapas subsiguientes e incluso puede desembocar en el foro de arbitraje.

En arbitraje, la ley entre las partes queda establecida por el acuerdo de sumisión o el convenio colectivo, que en este caso especifica que “[l]os árbitros tendrán aquellas facultades que les conceda el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje”, véase lo dispuesto en el Artículo IX(A), la Sección C (b) del convenio entre las partes. Cabe recordar que en el referido reglamento se dispone que “[e]n casos de medidas disciplinarias, no será responsabilidad del árbitro imponer la acción disciplinaria, sino confirmar, modificar o revocar la acción tomada por el Patrono”; por consiguiente, no es correcto afirmar que “la AAA no podía tomar en cuenta los hechos del 22 de mayo de 2012 a la hora de sancionar a los empleados por los hechos del 11 de junio de 2012...” puesto que la

LAUDO
CASO A-13-1100

medida disciplinaria por los hechos del 22 de mayo de 2012 “no puede considerarse ‘impuesta’”.

En el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje se establece, además, que “[e]n la eventualidad que las partes no logren un acuerdo de sumisión... [e]l árbitro... tendrá amplia latitud para emitir remedios”, véase el Artículo XIII, Sección b, y que “[e]l árbitro emitirá su laudo a base de la totalidad de la prueba admitida, de la grabación tomada por éste durante la vista [y] del convenio colectivo”, véase el Artículo X, Sección n.

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, 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

LAUDO
CASO A-13-1100

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.

El peso o la carga de la prueba impone a la AAA la obligación de establecer que hay justa causa para disciplinar a los querellantes. En este caso, cumplió satisfactoriamente con esa exigencia sólo en cuanto a la alegada infracción de las reglas 3 y 16. Es preciso recordar la siguiente expresión de un reconocido comentarista en materia de relaciones industriales:

“Not infrequently, when the employer has established a prima facie case (i.e., presentation of evidence, sufficient in quality and quantity to warrant a ruling by the arbitrator in favor of the presenting party), the union will allege the existence of factors that undermine the prima facie case of the employer. ...In such cases arbitrators will generally require the party alleging discrimination (or some other affirmative defense such as the existence of mitigating factors) as a defense to prove such mitigating or discriminatory circumstances.” Véase, de *Marvin F. Hill, Jr. y Anthony V. Sinicropi, Evidence in Arbitration, 1987, BNA, Washington, DC, páginas 41-42*^{3/}.

^{3/} Asimismo, es preciso destacar la siguiente expresión de un reconocido árbitro acerca de a quien le corresponde el peso de la prueba en casos de imposición de medidas disciplinarias:

“In discipline case the initial burden is on the employer to prove that the grievant misconduct himself is a manner warranting discipline. If the employer sustains the burden, then the burden shifts to the Union to establish, if it seeks to have the arbitrator award a lesser penalty, that the discipline imposed is overly severe. In other words, once the employer has convinced the arbitrator that some penalty is justified, the employer’s judgment as to the extensiveness of the penalty should normally be upheld, i. e., it should not be decreased unless the union persuades the arbitrator that under circumstances the penalty is unreasonable”. Énfasis suplido; véase *Linear, Inc., 48 LA 319 (Frey, 1966)*. Véase, además, *How Arbitration Works, de Frank y Edna A. Elkouri, 1985, BNA, Washington DC, página 324*.

**LAUDO
CASO A-13-1100**

En ausencia de prueba que establezca la existencia de circunstancias atenuantes, que ameriten el que el árbitro modifique o mitigue la pena impuesta a los querellantes por la infracción a las reglas 3 y 16, se emite la siguiente **DECISIÓN:**

Procede imponer a contra cada uno de los querellantes una suspensión de empleo y sueldo no sumaria que no exceda de quince (15) días laborables.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 19 de febrero de 2013.



JORGE E RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 19 de febrero de 2013; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

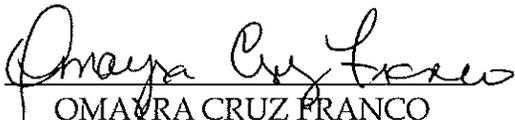
**LCDO ÁNGEL J PAGÁN CORDERO
CANCIO, NADAL, RIVERA & DÍAZ, PSC
PO BOX 364966
SAN JUAN PR 00936-4966**

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

LAUDO
CASO A-13-1100

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


OMAIRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III