

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-14-1974

SOBRE: Destitución del
Sr. Ricardo Sanjurjo Andino

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA
DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe tuvo lugar el 28 de abril de 2015, 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 I. Rivera, oficial de recursos humanos, y el Sr. Balduino Acevedo, oficinista general, 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, Lcdo. Arturo Ríos Escribano.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 15 de junio de 2015, 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 Autoridad propuso la siguiente sumisión:

- “1. Que se determine que conforme a la prueba el empleado sometió y cobró dietas cuando se encontraba ausente.
2. De este modo que se determine que procede la destitución sumaria por las faltas imputadas conforme a las disposiciones del Convenio Colectivo 1998-2003.
3. Por tanto, se solicita la desestimación y el cierre con perjuicio de la querella.”

Por otro lado, la UIA propuso la siguiente sumisión:

- “Que se determine si el despido del Sr. Ricardo Sanjurjo Andino fue justificado, de acuerdo a la prueba presentada. De no haber sido justificado, se le paguen todos los salarios y haberes dejados de recibir desde el momento del despido al presente, con todos los beneficios y otros derechos que este árbitro entienda le asisten.
- Que se paguen también costas y honorarios de abogado a razón del 25% del total de la cuantía adjudicada al querellante.”

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^{1/}, que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar, a la luz de la evidencia presentada y de conformidad con el convenio colectivo aplicable, si la destitución del Sr. Ricardo Sanjurjo Andino está o no justificada. De determinar que la misma no está justificada, que se provea un remedio adecuado.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

El Sr. Ricardo Sanjurjo Andino, un Trabajador de Sistemas de Alcantarillados (TSA), empleado con carácter regular en el servicio de carrera de la AAA, que prestaba sus servicios en la Planta de Carolina, fue destituido sumariamente efectivo el 23 de abril de 2003, por la alegada infracción de las Reglas 17, 23 y 26 de las Normas de Conducta y Disciplina. La AAA le imputa al señor Sanjurjo Andino haber cobrado indebidamente, aproximadamente, \$720.00 por concepto de reembolso de dietas, en los períodos comprendidos entre el 7 y 13 de enero de 2003, y el 21 de enero y el 7 de marzo de 2003, en los cuales "se encontraba ausente sin autorización", "mediante la falsificación de la firma de los supervisores David Caraballo y Andrés Maldonado".

Inconforme con la determinación de la AAA, la Unión presentó la querrela correspondiente, cuyo trámite siguió el curso ordinario hasta arribar al NCA-

^{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."

DTRH. La UIA solicitó la intervención del NCA-DTRH mediante la presentación de la correspondiente solicitud para designación o selección de árbitro.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La AAA sostiene que “el querellante cobró dietas por días que estuvo ausente sin autorización”; que “por esos hechos el querellante adquirió de forma ilegal el pago de fondos públicos”, y que “conforme a ello la AAA lo destituye sumariamente por haber incurrido en las faltas sumarias de hurtar a empleados, a la Autoridad o al público y falsificar o alterar maliciosamente documentos de la Autoridad, y la falta no sumaria de mal uso de la propiedad, equipo, fondos o servicios de la Autoridad”.

Por otro lado, la UIA alega que “el querellante fue destituido de su empleo en el servicio público de forma automática por unos hechos que en realidad no ocurrieron; en consecuencia, entendemos que erró la AAA al destituir automáticamente al querellante.” Sostiene, además, que “nadie en la vista de arbitraje pudo identificar que dichas firmas no correspondían a los señores David Caraballo y Andrés Maldonado” ni “que observó al Sr. Sanjurjo falsificando las firmas.”

Procede evaluar, de acuerdo a las cláusulas del convenio colectivo aplicable, si está justificada la destitución. El peso o la carga de la prueba le impone a la AAA la obligación de establecer que procede la referida acción disciplinaria. 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**

Sección 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.

Sección 2. La Unión entiende y reconoce que la Autoridad le ha delegado a la Compañía de Aguas de Puerto Rico 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
PROCEDIMIENTO PARA ATENDER Y RESOLVER QUERELLAS**

...

**SECCIÓN 3:
PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO**

En todos los casos de amonestación, medida disciplinaria, 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 Medidas Disciplinarias fechadas 28 de septiembre de 2000.

A. ...

B. CASOS SUMARIOS

Solamente será causa para suspensión sumaria de empleo y sueldo o despedido sumario, después de celebrada la vista informal no evidenciaría, los casos por apropiación o uso indebido de fondos o bienes de la Autoridad, falsificación o alteración de documentos oficiales, agresión, convicción por delito grave o delito que implique conducta inmoral, por negligencia que ponga en peligro la vida o la seguridad de otros empleados o personas...

Asimismo, el propio convenio colectivo contiene, además, lo que las partes denominaron "Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias"; las cuales establecían, en su parte pertinente, lo siguiente:

Reglas Disciplinarias	Amonestación Verbal	Amonestación Escrita	Suspensión de 5 Días Laborables	Suspensión de 10 Días Laborables	Suspensión de 15 Días Laborables	Suspensión de 25 Días Laborables	Destitución
17. Mal uso de la propiedad, equipo, fondos o servicios de la Autoridad				PRIMERA OFENSA		SEGUNDA OFENSA	TERCERA OFENSA
...							
23. Falsificación o alteración maliciosa de documentos de la Autoridad						PRIMERA OFENSA	SEGUNDA OFENSA
26. Hurtar a empleados, a la Autoridad o al público							PRIMERA OFENSA

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. Se advierte que la letra de las citadas disposiciones contractuales es clara y libre de ambigüedad. En vista de esta circunstancia, el árbitro está obligado a interpretar las mismas conforme al significado común y corriente de sus términos. Véase el *Artículo 1233 del Código Civil, 31 LPRA § 3471; AMA vs. JRT, 114 DPR 844, 847 (1983)*, y, de Frank y Edna A. Elkouri, *How Arbitration Works, 2003, ABA & BNA, Washington, DC página 434*. Se advierte, además, que no está en controversia la validez de las reglas antes citadas; que no cabe duda que el querellante, oportunamente, tuvo conocimiento acerca de la vigencia y el contenido de las mismas, y que éstas se aplican consistentemente.

Aclarados estos puntos, es preciso destacar que 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.

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, 2000, Legis Editores S.A., Colombia, página 212.*

Asimismo, cabe destacar que nuestro derecho crea una presunción de que la medida disciplinaria impuesta al empleado fue injustificada. Le toca al patrono rebatir dicha presunción. El peso de la prueba se contrae a establecer que existe justa causa para imponer la medida disciplinaria objeto de la controversia. Si el patrono no puede probar la existencia de justa causa no debe prevalecer. Véase *Delgado Zayas vs. HIMA, 137 DPR 643 (1994); Rivera Aguila vs. K-Mart de PR, 123 DPR 599, 610 (1989), y Srio. del Trabajo vs. ITT, 108 DPR 536 (1979).*

El principio de justa causa comprende tres cuestiones: (1) si el querellante cometió la falta que se le imputa, (2) si se le 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 discrimin. *El Arbitraje Obrero-Patronal, ante, página 211.*

Está claro que es injustificada la imposición de medida disciplinaria por mero capricho del patrono. Véase *Vélez vs. Pueblo International, 135 DPR 500*

(1994), y *Srio. del Trabajo vs. ITT, supra, pág.543*. El principio rector que gobierna la acción disciplinaria por justa causa es aquél que delimita las circunstancias en que se produce la misma. Es decir, la acción disciplinaria se considera justificada cuando el patrono establece que la misma tuvo su origen en alguna razón y motivo vinculado a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa y no en el libre arbitrio o capricho del patrono. La prueba establece que el querellante cobró indebidamente, aproximadamente, \$720.00 por concepto de "reembolso de dietas", en unos períodos en los que "se encontraba ausente sin autorización", y que de esa forma el querellante hurtó o se apropió ilegalmente de una porción de dinero perteneciente a la AAA.

La UIA repite que "el querellante fue destituido de su empleo en el servicio público de forma automática por unos hechos que en realidad no ocurrieron, en consecuencia, entendemos que erró la AAA al destituir automáticamente al querellante [véase página 3 del memorando de derecho]", y que "las imputaciones de la querellada con respecto al querellante... [constituyen] una acción frívola, viciosa, arbitraria y unilateral que niega el debido proceso de ley a la parte querellante [véase la querella]"; no obstante, se advierte que lo verdaderamente significativo desde el punto de vista del debido proceso debe ser que se provea al querellante un procedimiento justo y razonable, cosa que se logró en el presente caso. Veamos.

Es doctrina reiterada por el Tribunal Supremo de Puerto Rico que el debido proceso de ley se manifiesta en dos dimensiones distintas: sustantiva y procesal. La vertiente procesal entra en vigor cuando está en juego un interés individual de libertad o propiedad. Cumplido este criterio, se debe determinar cuál es el procedimiento a seguir, pues diversas situaciones pueden requerir diferentes tipos de procedimientos, pero siempre persiste el requisito general de que el proceso debe ser justo e imparcial.

Frecuentemente, 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 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. Por ejemplo, a través del mecanismo del conainterrogatorio 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, a demostrar la validez de su postura. Véase de Demetrio Fernández Quiñones, *El Arbitraje Obrero-Patronal, ante, páginas 213 a 216.*

En Puerto Rico también se ha reconocido que la notificación adecuada y la oportunidad efectiva de ser oído antes de privarse al individuo de un derecho propietario son parte fundamental del debido proceso de ley. *Rivera Rodríguez & Co. v. Lee Stowell*, 133 DPR, a la pág. 891. El derecho a una vista informal previo a una destitución es parte del debido procedimiento de ley. *Díaz Martínez v. Policía de Puerto Rico*, 134 DPR 144, 150-151 (1992). El propósito de la vista es evitar tomar una decisión errónea, privando así a una persona de su sustento diario. La vista sirve como un **escrutinio mínimo inicial** para determinar si existe una justificación razonable para creer que los cargos contra el empleado son ciertos, y que el curso de acción a seguirse está justificado. *Torres Solano v. P.R.T.C.*, 127 DPR 499, 527 (1982).

Por último, en lo que atañe a la razonabilidad de la medida disciplinaria, es innegable la falta autoridad del árbitro para dejar sin efecto o variar la sanción disciplinaria en cuestión toda vez que, habiendo pactado las partes el castigo a ser impuesto, 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 LPR 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. 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.

Como muy bien señala la AAA, el hurto de los fondos de la AAA, castigado en primera ofensa con la destitución, se configuró mediante las actuaciones del querellante que presentó solicitudes de reembolso de dietas en períodos de tiempo en los cuales se encontraba ausente sin autorización, y se apropió del dinero con pleno conocimiento de que el mismo no le correspondía. De lo anterior, surge que la AAA no podía dejar al querellante en su puesto. La AAA correctamente entendió que existía un peligro significativo al interés gubernamental con la permanencia del querellante en su puesto, y lo destituyó de conformidad con lo dispuesto en la Regla 26 de las Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias, que forman parte del convenio colectivo aplicable. Este caso, como expresara el Tribunal Supremo en *Pueblo v. Rivera Tirado*, 117 DPR 419, 424 (1986): "En sus hechos, refleja un esquema de conducta, sencillo pero ingenioso, revestido en ocasiones de algunos visos de legalidad, concebido con el propósito de defraudar una instrumentalidad gubernamental. Como tal, es un mal que corroe las fibras

íntimas de una honesta gestión pública y va en detrimento de la sana administración gubernamental y de la fe que presupone toda encomienda de este género en cualquier escala jerárquica."

En fin, aun cuando no se probó que tuvo lugar el mal uso de propiedad ni la falsificación de documentos, sí se probó el hurto de fondos de la AAA; en consecuencia, el árbitro está impedido de variar el castigo impuesto al empleado porque entiende que hay justa causa para el mismo. Véase, de *Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, 2000, Legis Editores S. A., Colombia, página 221*. Por los fundamentos antes expresados, se emite la siguiente DECISIÓN:

La destitución del Sr. Ricardo Sanjurjo Andino está justificada; en consecuencia, se desestima la querrela y se decreta el cierre y archivo con perjuicio del caso de epígrafe.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 6 de julio de 2015.



JORGE E. RÍVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 6 de julio de 2015; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

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

SR JOSÉ E NIEVES MALDONADO
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
Y RELACIONES LABORALES
AAA-REGIÓN OESTE
PO BOX 3290
MAYAGÜEZ PR 00681-3290

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

LCDO ARTURO O RÍOS ESCRIBANO
49 CALLE MAYAGUEZ
SAN JUAN PR 00917-4902


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III