

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P O Box 195540
San Juan PR 00919-5540
Tel. 754-5302 a 5317 Fax 756-1115

**AUTORIDAD DE CARRETERAS Y
TRANSPORTACIÓN
(Autoridad)**

Y

**UNIÓN TRABAJADORES DE LA
AUTORIDAD DE CARRETERAS
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-07-2044

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL

CASO NÚM. A-06-416

SOBRE: AMONESTACIÓN ESCRITA

**ARBITRO: LAURA A. MARTÍNEZ
GUZMÁN**

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso de referencia se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, el 6 de abril de 2006. El caso quedó sometido para su resolución el 15 de junio de 2006, fecha en que vencía el término para radicar los alegatos escritos.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la Autoridad de Carreteras y Transportación, en lo sucesivo denominada "la Autoridad", el Lcdo. Samuel De la Rosa, Representante Legal y Portavoz; el Sr. Moisés Rivera Oneill, Director de Relaciones Industriales y la Sra. Wilma I. Juarbe Pérez, Representante.

Por la Unión de Trabajadores de la Autoridad de Carreteras, en lo sucesivo denominada "la Unión", la Lcda. Maribel Vidal, Representante Legal y Portavoz; y la Sra. Ramona Fernández Colón, Querellante y Testigo.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus respectivas contenciones.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron acuerdo alguno en lo que a la sumisión respecta. En su lugar, procedieron a someter, por separado, sus respectivos proyectos de sumisión.

POR LA COMPAÑÍA:

1. Que la Arbitro determine si procede la Amonestación Formal contra la Sra. Ramona Fernández Colón por su patrón de ausentismo.
2. La Honorable Arbitro resuelva conforme a derecho con la documentación y evidencia presentada.

POR LA UNIÓN:

1. Determinar si ésta es una controversia no arbitrable procesalmente o sea que no se manejó cumpliendo con lo dispuesto en la Sección VII, Inciso 4, del Reglamento de Normas de Conducta y Medida Disciplinaria de la ACT; razón por la cual debe ser resuelta a favor de la UTAC.
2. Ante la posibilidad de que la querrela resulte arbitrable, determinar lo siguiente:
 - a. Determinar si procedía que el Patrono amonestara formalmente a la Sra. Ramona Fernández Colón como medida disciplinaria

por ausentarse en el período detallado en la ACT 408 o sea desde enero de 2004 hasta el 31 de julio de 2004.

- b. Determinar si procede que el Patrono aplique medidas disciplinarias a un empleado cuyas ausencias sean justificadas y autorizadas por el supervisor del empleado a quien se le aplica la medida disciplinaria.

Luego del correspondiente análisis del Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes y la evidencia sometida, concluimos que el asunto a resolver es el siguiente:¹

Determinar si procede o no el planteamiento procesal² levantado por la Unión. De ser en la negativa, decidir si estuvo o no justificada la amonestación escrita cursada a la Querellante. Si ésta fue injustificada disponer el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES ATINENTES AL CASO

ARTÍCULO IX

Derechos de Administración

Sección 1: La Unión reconoce que la Autoridad tiene el derecho exclusivo para administrar, dirigir, supervisar y establecer reglas de disciplina, emplear y organizar los trabajos, así como el establecer las condiciones más factibles y económicas en tanto o en cuanto no esté en conflicto con lo dispuesto en este Convenio Colectivo.

...

¹ El Artículo XIV, Inciso (b) del **Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos** dispone que:

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.

² Aún cuando la Unión presentó un planteamiento de arbitrabilidad procesal entendemos que su intención fue levantar un planteamiento procesal.

ARTÍCULO XXI

Procedimiento para la Resolución de Quejas y Agravios

Sección 1: Todas las controversias, disputas, quejas y querellas basadas en la aplicación o interpretación de las disposiciones de este Convenio serán de la competencia de los organismos creados por este Artículo, una vez agotado el procedimiento establecido en este Artículo.

...

Sección 11:

- f) El árbitro no tendrá facultad para alterar, modificar, añadir o suprimir disposición alguna de este Convenio.

....

IV. HECHOS

De la prueba oral y documental desfilada durante el transcurso de la audiencia, se derivaron los siguientes hechos pertinentes a la controversia:

1. Para la fecha de los hechos que configuraron este caso existía un Convenio Colectivo entre las partes con vigencia del 1ro de octubre de 1999 al 30 de junio de 2005.³
2. La querellante, Ramona Fernández Colón, trabaja para la Autoridad de Carretera y Transportación desde el año 1984, para un total de veintidós (22) años de servicios. Actualmente, ocupa el puesto de Conserje en las oficinas de Bayamón.

³ Exhibit Núm. 1 Conjunto.

3. El 28 de julio de 2005, el Director Ejecutivo de la Autoridad, el Dr. Gabriel Alcaraz Emanuelli, amonestó por escrito a la Querellante por alegadamente incurrir en la Infracción Núm. 10 del Reglamento de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias⁴, que dispone:

Incurrir en ausentismo (ausencias de dos (2) días o más dentro de un período de tres (3) meses consecutivos) u otra circunstancia que demuestre un patrón de conducta similar. El supervisor determinará el ausentismo de acuerdo a los méritos de cada caso y en un marco de razonabilidad.⁵

4. Conforme a este Reglamento el incidir en la susodicha infracción conlleva las siguientes medidas disciplinarias⁶: **Primera Ofensa:** Amonestación Formal; **Segunda Ofensa:** Suspensión de Empleo y Sueldo por cinco (5) a diez (10) días; y **Tercera Ofensa:** Destitución.
5. El historial de ausencias de la Querellante, del período comprendido de enero a julio de 2004, refleja que ésta se ausentó ocho (8) días con cargo a licencia regular y veinticuatro (24) días por licencia de enfermedad. Además, se ausentó con cargo a licencia parcial regular nueve (9) días y a licencia parcial de enfermedad dos (2) días. Todas estas ausencias fueron autorizadas por la Autoridad.⁷

⁴ Exhibit Núm. 4 Conjunto.

⁵ Exhibit Núm. 2 Conjunto.

⁶ Id.

⁷ El Exhibit Núm. 3 Conjunto. Para efectos de las ausencias por vacaciones no consideramos el 8 de abril de 2004 por ser un día concedido, conforme a la leyenda provista en el documento.

6. Previo a la imposición de la medida disciplinaria, la Autoridad realizó los siguientes trámites:

- El 3 de agosto de 2004, Erick Mendoza García radicó una Solicitud de Investigación Disciplinaria, ACT-408, por la Querellante alegadamente tener una alta incidencia de ausentismo.⁸
- Mediante carta del 27 de septiembre de 2004, el Dr. Jack T. Allison Fincher, anterior Director Ejecutivo, notificó a la Querellante la intención de formularle cargos por alegadamente incurrir en la Infracción Núm. 10, antes mencionada.⁹
- El 20 de enero de 2005 se celebró la vista administrativa, a la que compareció la Querellante acompañada por el Lcdo. José L. Escalera Canales y el Sr. Héctor M. Ortiz Rodríguez, Asesor Legal y Delegado, respectivamente.¹⁰
- El 12 de julio de 2005, el Sr. David Avilés González, Director de Relaciones Industriales, recomendó al Dr. Gabriel Alcaraz Emamuelli que se procediera con la imposición de la medida disciplinaria.

7. El 11 de agosto de 2005 la Unión radicó la presente querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje.¹¹

⁸ Exhibit Núm. 5 Conjunto.

⁹ Exhibit Núm. 5 de la Autoridad para los Méritos.

¹⁰ Exhibit Núm. 4 de la Autoridad para los Méritos.

¹¹ Solicitud para Designación o Selección de Árbitro.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

A. ARBITRABILIDAD PROCESAL

Al inicio de los procedimientos de rigor, la Unión levantó la defensa de arbitrabilidad de la querrela en su modalidad procesal. Esta alegó que la Autoridad incumplió con las disposiciones de la Sección VII, Inciso (C)(4) del Reglamento de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias.

Dicho Inciso dispone que luego de celebrarse la vista informal, el Director del Área de Recursos Humanos rendirá un informe no más tarde de veinte (20) días laborables de iniciarse la investigación con las recomendaciones correspondientes.

La Unión alegó que la Autoridad violó su propio Reglamento, ya que el informe realizado por el Director de Recursos Humanos se sometió cinco (5) meses posteriores a la celebración de la vista informal. La vista informal se llevó a cabo el 20 de enero de 2005¹² y el informe se radicó el 12 de julio de 2005.

La Autoridad, por su parte, arguyó que la querrela es arbitrable procesalmente. Ésta planteó que el informe del Director de Recurso Humanos se presentó cinco (5) meses después de la vista informal debido que el caso fue referido al Programa de Ayuda al Empleado (PAE) para determinar el tipo de ayuda que requería la Querellante. Que la Oficina de Recursos Humanos no podía proceder con el informe final hasta que el PAE no concluyera su investigación. Además, la Autoridad adjudicó su demora a que la Unión sometió fuera del término concedido unos certificados médicos de la Querellante. Que en

¹² Exhibit Núm. 4 de la Autoridad para los Méritos.

la vista informal concedió diez (10) días a la Unión para presentar los certificados y que éstos se recibieron treinta (30) días más tarde.

Presentados ambos planteamientos, procedemos con el análisis de los mismos.

La Unión, parte promovente de la querella, al inicio de la vista levantó una defensa de arbitrabilidad procesal, sin embargo, entendemos que su intención fue levantar un planteamiento procesal, por lo que procedemos a distinguir ambos conceptos. Al levantar un planteamiento procesal como defensa, la parte que lo promueve pretende conseguir que la controversia se resuelva a su favor, mediante la adjudicación automática. En dicho caso, el Convenio Colectivo debe proveer para ello mediante una cláusula que disponga al respecto.

Cuando se alega que la querella no es arbitrable, lo que se plantea es que el árbitro no tiene autoridad para hacer una adjudicación en sus méritos y conceder el remedio que corresponda. El Lcdo. Demetrio Fernández Quiñones, en su libro *El Arbitraje Obrero Patronal* expresó lo siguiente en cuanto a la arbitrabilidad: “La arbitrabilidad significa el derecho del quejoso a que su agravio lo determine él árbitro. Cualquier impedimento que se le alegue al disfrute de ese derecho es una cuestión de arbitrabilidad, que puede ser en la vertiente sustantiva o la procesal.”¹³

La no arbitrabilidad en su modalidad procesal implica es que la querella no se tramitó conforme a lo dispuesto en el Procedimiento de Quejas y Agravios. Esto puede ser por razón de que no se observó un término o porque no se sometió ante la persona que oficialmente estaba designada en el procedimiento.

¹³ Fernández Quiñones, Demetrio, *El Arbitraje Obrero Patronal*, Legis Editores S.A., 1ra ed, Pág. 236 (2000).

A esos efectos, cuando se determina que una querrela no es arbitrable su resultado es que no se considerarán los méritos de la reclamación. Por tal razón, la parte promovente de la querrela no puede sostener la no arbitrabilidad, pero sí puede levantar un planteamiento procesal de adjudicación automática de estar contemplado en el Convenio Colectivo, como expresáramos anteriormente.

En el Convenio Colectivo suscrito entre las partes no existe una disposición de adjudicación automática; por lo que la Unión no podía interponer este planteamiento procesal. Para efectos de la discusión es meritorio señalar que el planteamiento procesal de la Unión, tampoco procedía por éste circunscribirse al Reglamento de Normas de Conducta y Medida Disciplinaria, el cual no fue negociado por las partes ni forma parte del Convenio Colectivo.

El tratadista laboral, Lcdo. Demetrio Fernández Quiñones, en la obra antes mencionada expresa lo siguiente con relación al arbitraje:

El sistema de arbitraje es una criatura del convenio colectivo y el papel que se le asigna al árbitro es decidir las disputas que surgen a tenor con el contrato perfeccionado por las partes. Las consideraciones que no estén relacionadas con el contrato, al igual que el sentido de equidad y de justicia que el árbitro posea, no tienen pertinencia alguna en el arbitraje.¹⁴

A tenor con esta cita la facultad del árbitro emana del convenio colectivo. Por lo que los planteamientos presentados por las partes, especialmente los procesales, deben ceñirse al convenio colectivo, excepto que en la sumisión se provea facultad adicional al

¹⁴ Fernández Quiñones, Demetrio, *El Arbitraje Obrero Patronal*, Legis Editores S.A., 1ra ed, Pág. 465-466 (2000).

árbitro. Más aún, el Artículo XXI, *Procedimiento para la Resolución de Quejas y Agravios*, Sección 11, Inciso (5)(f) dispone que “[e]l árbitro no tendrá facultad para alterar, modificar, añadir o suprimir disposición alguna de este Convenio.” A eso efectos, atender el planteamiento procesal de la Unión basado en el Reglamento de la Autoridad, tendría el efecto de modificar el acuerdo entre las partes, y por ende, se estaría en violación al Convenio Colectivo.

En virtud de lo anteriormente expuesto, concluimos que no procede el planteamiento procesal esgrimido por la Unión, por lo que discutiremos los méritos del caso.

B. MÉRITOS

En este caso nos corresponde determinar si la amonestación escrita cursada a la Querellante estuvo o no justificada.

La Autoridad, para sustentar la imposición de la medida disciplinaria, se limitó a la presentación de prueba documental, entre lo que incluyó: (1) Comunicación escrita de la supervisora Mari R. Ayala informando a la Sra. Wilma Juarbe Pérez, Gerente de Relaciones Industriales, de las ausencias de la Querellante¹⁵. (2) Informe del Sr. Pedro Torres Rodríguez, Supervisor del Programa de Ayuda al Empleado, relacionado a los resultados de la evaluación médica efectuada a la Querellante.¹⁶ Cabe señalar, que ninguno de los suscribientes de estas comunicaciones fueron presentados como testigos por la Autoridad.

¹⁵ Exhibit Núm. 2 de la Autoridad para los Méritos.

¹⁶ Exhibit Núm. 1 de la Autoridad para los Méritos.

La Unión, por su parte, planteó que la amonestación escrita impuesta a la Querellante no procede por razón de que las ausencias en controversia, del período de julio a enero de 2004, fueron justificadas y autorizadas. Que la mayoría de las ausencias obedecieron a enfermedad, por lo que fueron adjudicadas a la licencia por enfermedad. Que la Querellante cumplió con los procedimientos de la Autoridad, toda vez que notificaba sus ausencias y presentaba los certificados médicos.

Además, alegó que la Querellante desconocía del Reglamento de Normas de Conducta y Medidas Disciplinaria de la Autoridad; y que ésta nunca fue apercibida respecto a que sus ausencias podrían conllevar la imposición de medidas disciplinarias.

En apoyo a su contención la Unión presentó el testimonio de la Querellante. Ésta declaró que sus ausencias durante el período de enero a julio de 2004 fueron justificadas, ya que obedecieron a enfermedad. Que siempre notificaba a su supervisora sus ausencias y que al regresar a su trabajo presentaba los certificados médicos. La Querellante a preguntas de la asesora legal de la Unión indicó que nunca recibió el Reglamento de Norma de Conducta y Medidas Disciplinarias. Además, señaló, que previo a la imposición de la medida disciplinaria, su supervisora inmediata, la Sra. Mari Ayala, nunca le llamó la atención en cuanto a su ausentismo ni se reunió con ella sobre este aspecto.

El Honorable Tribunal Supremo ha sostenido que en casos de acciones disciplinarias es al patrono a quien corresponde el peso de la prueba debido a que posee el control de la información necesaria para que la cuestión pueda ser resuelta de una u

otra forma. *Junta de Relaciones del Trabajo v. Autoridad de Energía Eléctrica*, 117 DPR 222, 227 (1986); *Junta de Relaciones del Trabajo v. Hato Rey Psychiatric*, 119 DPR 62,71 (1987).

Luego de evaluar la prueba presentada por la Autoridad determinamos que ésta fue insuficiente para sostener la medida disciplinaria en controversia. Veamos.

En reiteradas ocasiones, el Tribunal Supremo ha expresado que el Patrono puede establecer reglamentos razonables que estime necesarios para el buen funcionamiento de su empresa o entidad. Asimismo, para que una medida disciplinaria sea justificada el patrono tiene que probar la razonabilidad de las normas establecidas, que le suministró copia escrita de éstas al empleado y que el empleado las infringió en reiteradas ocasiones. *Rivera Aguila v. K-Mart de Puerto Rico*, 123 D.P.R. 599 (1989); *Jusino Figueroa v. Walgreens of San Patricio*, 2001 T.S.P.R. 150; *Secretario. del Trabajo v. I.T.T.*, 108 D.P.R. 536 (1979); *Carmelo Rivera Torres v. Pan Pepín, Inc.*, 2004 T.S.P.R. 59.

En el presente caso la Autoridad no presentó prueba documental ni testifical conducente a demostrar que entregó a la Querellante el Reglamento de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias. Su prueba se limitó a varios documentos de los cuales se desprenden las gestiones realizadas por la supervisora inmediata, la Sra. Mari R. Ayala, para modificar el patrón de ausentismo de la Querellante y el resultado de las evaluaciones médica del Programa de Ayuda al Empleado. No obstante, los suscribientes de dichos documentos no comparecieron a la audiencia para ser confrontados por la Unión, por lo que esta prueba, por ser de referencia, carece de poco valor probatorio.

Diversos tratadistas de arbitraje se han manifestado sobre la exclusión de la evidencia de referencia en los procedimientos de arbitraje.

En *Practice & Procedure in Labor Arbitration* definen evidencia de referencia, a saber:

“Hearsay evidence”, as classically defined, is the report of an ‘out-of-court’ statement (written or oral) made by a person who is not presently testifying in the proceeding and introduced to prove the truth of what is asserted. Hearsay, when evidence is inadmissible, is excluded generally not because it is irrelevant, but because it is unreliable.¹⁷

Sobre este particular, los tratadistas en derecho arbitral Elkouri & Elkouri en su libro *How Arbitration Works* señalan:

Evidence of a hearsay character is often presented at arbitration hearings. Arbitrators will admit such evidence, but usually only after evaluating the reliability of the evidence. Where the reliability of the evidence is particularly questionable, arbitrators will exclude it. If the evidence is admitted, many arbitrators qualify its reception, because of the lack of opportunity for cross-examination, by informing the parties that it is admitted only “for what it is worth”.¹⁸

Asimismo, nuestro Honorable Tribunal Supremo ha establecido que:

La violación del debido proceso de ley es una de las causa de nulidad de un laudo de arbitraje. En cuanto a esta causal se ha resuelto que el requisito fundamental del debido proceso de ley es la concesión de la oportunidad de ser oído, la oportunidad de presentar evidencia y la oportunidad de poder contrainterrogar o refutar la evidencia presentada. El proceso debe ser justo y razonable. Resulta obvio que es imposible contrainterrogar a un testigo que no estuvo presente.¹⁹

¹⁷ Fairweather Owen, *Practice and Procedure in Labor Arbitration*, 4ta ed., Pág. 332 (1999).

¹⁸ Elkouri, Frank & Elkour, Edna, *How Arbitration Works*, 6ta ed., Pág. 366 (2003).

¹⁹ *Junta de Relaciones del Trabajo v. Hato Rey Psychiatric*, 119 DPR 62,69-70 (1987).

La Unión, en contraste, ofreció el testimonio de la Querellante, el cual la Autoridad tuvo la oportunidad contrainterrogar y refutar. Es meritorio destacar que ésta declaró que desconocía que sus ausencias podrían conllevarle medidas disciplinarias. Esto debido a que no recibió el Reglamento de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias y que nunca fue apercibida de la posibilidad de ser amonestada.

De conformidad con el análisis que precede entendemos que la Autoridad no probó que la Querellante conocía las normas y reglas de disciplina en torno a la falta por absentismo, aquí en controversia. Además, su prueba fue insuficiente en demostrar que se realizaron, previo a la imposición de la amonestación formal, gestiones afirmativas para que la Querellante corrigiera su alegada falta. A tales efectos, determinamos que la Autoridad, a quien le correspondía el peso de la prueba, no cumplió con el descargo evidenciario requerido para sostener que estuvo justificada la medida disciplinaria impuesta a la Querellante.

VI. LAUDO

Determinamos que no procede el planteamiento procesal interpuesto por la Unión y que la amonestación escrita cursada a la Querellante estuvo injustificada. Por lo que, se ordena a la Autoridad la eliminación dicha amonestación escrita.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO en San Juan, Puerto Rico, hoy 28 de noviembre de 2006.

LAURA A. MARTINEZ GUZMÁN
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 28 de noviembre de 2006; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR NESTOR GASPARINI
PRESIDENTE
UNION TRABAJADORES AUT CARRETERAS
PO BOX 11085
SAN JUAN PR 00910

SR DAVID AVILES GONZALES
GERENTE RELACIONES INDUSTRIALES
AUTORIDAD DE CARRETERAS
PO BOX 42007
SAN JUAN PR 00940-2007

LCDA MARIBEL VIDAL VALDES
PMB 369
200 AVE RAFAEL CORDERO STE 140
CAGUAS PR 00725-3757

LCDO SAMUEL DE LA ROSA
PO BOX 22805
SAN JUAN PR 00931-2805

YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistema de Oficina III