

**GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ
P.O. BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540**

AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS DE P.R. (Autoridad o Patrono)	LAUDO DE ARBITRAJE
Y	CASO NÚM. A-07-1690
UNIÓN INDEPENDIENTE AUTÉNTICA DE EMPLEADOS DE LA A.A.A. (UIA o Unión)	SOBRE:
	DESPIDO POR INSUBORDINACIÓN
	ÁRBITRO:
	MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje en el caso de autos se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 30 de marzo de 2012. Dicho caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, Ese mismo día. La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la Unión Independiente Auténtica de Empleados de la A.A.A., en lo adelante, "La U.I.A.", compareció el Lcdo. Jaime Alfaro Alonso, en calidad de Asesor Legal y portavoz; y el Sr. Pedro J. Irene Maymi, Presidente.

Por la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados de Puerto Rico, en lo adelante, “la Autoridad”, ni compareció, ni solicitó aplazamiento de la vista de arbitraje, no empece haber sido debidamente notificada.

Ante dicha incomparecencia, y en respuesta a la petición presentada por la Unión a los efectos de que celebráramos la vista de manera ex-parte, procedimos de conformidad a lo solicitado. Ello, a tenor con las disposiciones del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje, y en consideración al apercibimiento hecho por esta Ábitro en la notificación de vista en el sentido de que las partes debían comparecer a la vista debidamente preparadas, y que de no comparecer, ni solicitar el correspondiente aplazamiento, el Ábitro podrá, entre otras cosas, proceder con la vista con la parte compareciente.

En fin, luego de verificar que, tanto la Autoridad como su representante legal de récord fueron debidamente notificados, y que tales citaciones no habían sido devueltas por el correo, declaramos con lugar la petición presentada por la U.I.A. El proyecto de sumisión presentado por ésta expresa lo siguiente:

Se solicita, muy respetuosamente, que la Honorable Ábitra emita laudo sumario que invalide, en su origen, la destitución no sumaria del co-querellante Miguel Carrillo Bermúdez, por los fundamentos indicados a continuación:

Por habersele aplicado un reglamento de personal gerencial no negociado con la Unión Independiente Auténtica de Empleados de la Autoridad de Acueductos Y Alcantarillados (en adelante U.I.A.), la representante exclusiva del compañero Félix Molina Morales. Condado

Plaza v. Asociación de Empleados de Casinos de P.R., 149 D.P.R, 347, 352 (1999).

Por haberlo sancionado pese a que la medida disciplinaria estaba prescrita conforme al convenio vigente entre la UIA y la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados (en adelante, AAA) para los años 2005-2008, Artículo IX (B), Disposiciones Generales, Inciso (6).

En caso de que la Honorable Árbiter resuelva en la afirmativa bajo cualquiera de los planteamientos previos, muy respetuosamente se solicita que ordene al Patrono:

A eliminar del expediente de personal del compañero Molina Morales, y de cualquier récord o bitácora que pueda tener la Querellada AAA, toda referencia a los hechos que dieron pie a esta Querella, y se tenga como no tomada en cuenta para cualquier consecuencia que haya podido acarrear.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

ARTÍCULO IX (A) PROCEDIMIENTO PARA ATENDER Y RESOLVER QUERELLAS

A. Definiciones

Sección 1 - Para propósitos de este artículo, querella(s) significa toda controversia o disputa entre la Unión y la A.A. A., en torno a reclamaciones de los trabajadores cubiertos por este convenio, que surjan en la administración, interpretación o aplicación del mismo.

Las querellas deberán ser sometidas y resueltas de conformidad con los procedimientos descritos más adelante.

Sección 2 - Las querellas podrán ser presentadas por la Unión o por la Autoridad.

B. Procedimiento Administrativo Etapa Informal

Sección 1 - Si algún empleado tuviera una querrela deberá presentarla por escrito a su supervisor inmediato por mismo, por el delegado correspondiente, por el Presidente o miembro de la Directiva del Capítulo correspondiente de la Unión, no más tarde de diez (10) días laborables después de haber ocurrido los hechos que la motivaron. Si la querrela no es presentada dentro del término anteriormente fijado, se resolverá a favor de la A.A.A La querrela deberá indicar una relación breve de los hechos que originan la misma, las disposiciones de convenio aplicables y el remedio solicitado.

Sección 2 - El supervisor inmediato o el Director de Área informará su decisión por escrito al delegado o al querellante dentro de los diez (10) días laborables siguientes de haberse presentado la querrela. En el caso del Edificio Central, será el Supervisor Inmediato, el Jefe de Departamento o su equivalente el que conteste la querrela. Cuando el oficial que corresponda no conteste dentro del plazo fijado, la querrela se considerará resuelta a favor del reclamante.

Etapa Formal

Sección 3 - Si la decisión del supervisor inmediato o Director de Área de la Autoridad, no fuera aceptable para la Unión, ésta podrá someter la querrela por escrito ante el Director Regional o su equivalente, dentro de los diez (10) días laborables siguientes de emitida la contestación. En el Edificio Central, la contestación deberá ser por el Supervisor Inmediato, el Jefe de Departamento o su equivalente.

Sección 4 - Si el Director Regional o su equivalente no contesta dentro del término anteriormente establecido se considerará resuelta a favor del querellante y final e inapelable para todas las partes. De no estar satisfecha la Unión con la contestación del Director Regional o de su equivalente, podrá proceder a presentar una querrela a Arbitraje dentro del término de diez (10) días laborables

siguientes de emitida la contestación de la Autoridad. En caso que la Unión no cumpla con los términos antes establecidos se adjudicará la querrela a favor de la Autoridad y la misma será final e inapelable para todas las partes.

Sección 5 - Las querellas de la Autoridad contra la Unión, serán presentadas por el Director de Recursos Humanos o de Relaciones Industriales, mediante comunicación escrita al Presidente de la Unión, en correo certificado con acuse de recibo a la Secretaria Ejecutiva de la U.I.A. La Unión tendrá el término de quince (15) días laborables desde la fecha notificada para contestar la querrela, en correo certificado con acuse de recibo a la Oficina del Director de Recursos Humanos. De no ser contestada, se entenderá resuelta a favor de la Autoridad y final e inapelable para todas las partes. Si la contestación no fuera aceptable para la Autoridad ésta podrá proceder a someter la misma al Procedimiento de Arbitraje dentro del término de quince (15) días laborables de notificada la contestación de la Unión.

C. Procedimiento para la Designación de Árbitros y Vistas de Arbitraje.

Dentro del término dispuesto en las secciones 4 y 5 anteriores, la Autoridad o la Unión podrán solicitar la intervención de un árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo para resolver la querrela.

Todos los términos que se establecen en este artículo son jurisdiccionales, es decir, fatales o de caducidad a menos que por mutuo acuerdo las partes de dan prorrogarlos:

a. La Autoridad y/o la Unión solicitarán al Negociado de Conciliación y Arbitraje una terna de árbitros de la cual la Unión eliminará un nombre y la Autoridad eliminará otro; el árbitro que quede será el designado para atender la querrela.

Copia de la solicitud de arbitraje deberá ser notificada a la otra parte.

- b. Los árbitros tendrán aquellas facultades que les conceda el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje.
- c. El árbitro no podrá emitir ninguna decisión que infrinja los derechos de la Autoridad a administrar y dirigir su negocio o que interfiera con la administración interna de la Unión, excepto cuando tales derechos de la Autoridad o la Unión queden limitados por el convenio. Tampoco tendrá facultad para añadir, eliminar o alterar de manera alguna los términos del Convenio.
- d. Los procedimientos ante el árbitro se grabarán.

ARTÍCULO IX

Procedimiento Disciplinario

...

Disposiciones Generales

...

6. Los casos sumarios que se detallan en la Sección (3) de este artículo, tendrán que ser procesados y aplicada la medida disciplinaria dentro de los cincuenta días laborables de haber tenido conocimiento de los hechos que lo motivan. El Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales tomará la acción que el caso amerite, dentro de dicho término, de no hacerlo carecerá del derecho a aplicar la medida disciplinaria previamente imputada.

TRASFONDO DE LA QUERELLA

A la fecha de los hechos, el Sr. Félix L. Molina Morales, aquí querellante, ocupaba un puesto como Representante de Servicios en la Oficina Región Norte de Bayamón. El 20 de septiembre de 2006, la Autoridad le imputó la violación al Reglamento de

Conducta y Medidas Disciplinarias. Según se determinó en una investigación efectuada el 6 de febrero de 2006, el Supervisor Arnaldo Jiménez le asignó 58 casos para realizar las correspondientes investigaciones, y al regresar en la tarde, el Querellante, alegadamente, entregó solamente 19 casos trabajados, dejando sin realizar 39 de estos.

Las normas de conducta que aplicó la Autoridad por estos hechos fueron las siguientes:

Grupo III Insubordinación, consistente en negarse a cumplir con las órdenes o instrucciones de sus supervisores o superiores compatibles con la facultad delegada en éstos y con las funciones y objetivos de la Autoridad, esta falta conlleva una suspensión de empleo y sueldo por un término de veinticinco (25) días laborables. Una primera ofensa ocurrió el 29 de diciembre de 2004.

No realizar el trabajo asignado, consistente en no realizar el trabajo asignado, no realizarlo en el tiempo solicitado, demostrar ociosidad evidenciada y deliberada o pérdida de tiempo en horas laborables, esta falta conlleva una suspensión de empleo y sueldo por un término de veinticinco (25) días laborables.

Grupo IV Impedir o Limitar los Servicios, consistente en impedir, entorpecer, disminuir, limitar, interrumpir o suspender los servicios que presta la Autoridad al público bien sea en forma individual o concertada, esta falta conlleva una destitución no sumaria.

Artículo II

Acumulación de Faltas

1. La comisión por parte del empleado de diferentes faltas sujetas a medidas correctivas o disciplinarias, que no sean la repetición de la misma falta, dentro de los periodos de prescripción que se establecen en el Artículo 12, se considerará como evidencia de que el empleado no pueda adaptarse a las reglas y normas de conducta de la Autoridad y que debe separarse del empleo.
2. Conforme se provee en el apartado anterior se podrá destituir a todo empleado que reciba no menos de:
 1. Cinco amonestaciones escritas; o
 2. Tres suspensiones de empleo y sueldo; o
 3. Una combinación de tres amonestaciones escritas y dos suspensiones de empleo y sueldo.

Luego de celebrada la Vista Administrativa, el 25 de agosto de 2006, la Autoridad determinó destituir al Querellante de forma no sumaria por la violación a las Normas de Conducta antedichas.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Harto conocido es que la regla generalmente utilizada en el campo laboral cuando se trata de casos disciplinarios señala que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en las controversias, deberá producir prueba suficiente para probar los

hechos esenciales de su caso, ello es así, especialmente en los casos de despido.¹ El peso de la prueba descansa sobre la parte contra quien el juzgador fallaría si no se presentase evidencia por ninguna de las partes. Lógicamente, si aplicamos esta máxima en el caso que nos ocupa, podemos concluir que la falta de comparecencia de la Autoridad privó a esta Ábitro del beneficio de conocer su contención con respecto a la medida disciplinaria impuesta al Querellante y de defender la justificación y razonabilidad de la misma. Procede, entonces, acoger como válidos los planteamientos presentados por la Unión, y rechazar la sanción impuesta. Así las cosas, emitimos la siguiente determinación.

LAUDO

La destitución no sumaria del Sr. Félix Molina Morales no está justificada. Se ordena el retiro y archivo de los cargos imputados por la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados al Querellante, según solicitado por la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 25 de abril de 2012.

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁBITRO

¹ JRT v. Hato Rey Psychiatric Hospital 119 DPR 62.

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 25 de abril de 2012; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR PEDRO IRENE MAYMÍ
PRESIDENTE
UNIÓN INDEP AUTÉNTICA DE EMPLS DE LA AAA
49 CALLE MAYAGÜEZ
SAN JUAN PR 00917-4902

SR JOSÉ E NIEVES MALDONADO
DIRECTOR RECS HUMANOS Y RELS LABORALES
A.A.A.
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00919-7066

LCDO CARLOS A ORTIZ ABRAMS
U.I.A.
49 CALLE MAYAGÜEZ
SAN JUAN PR 00917-4902

LCDO JAIME ALFARO ALONSO
U.I.A.
49 CALLE MAYAGÜEZ
SAN JUAN PR 00917-4902

LCDO EDGAR HERNÁNDEZ
BUFETE CANCIO RODRÍGUEZ & NADAL
PO BOX 364966
SAN JUAN PR 00936-4966

MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA