

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

**HERMANDAD INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS PROFESIONALES DE LA AAA
(Querellante)**

v.

**AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS
(Querellada)**

LAUDO DE ARBITRAJE

**CASO NÚM: A-09-2504¹
SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL**

**CASO NÚM.: A-08-636
SOBRE: SUSPENSIÓN POR
INSUBORDINACIÓN,
SR. RAMÓN RÍOS ALMODÓVAR**

**ÁRBITRO:
YOLANDA COTTO RIVERA**

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del presente caso se celebró el 17 de marzo de 2008 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico.

En representación de la parte querellante, en lo sucesivo “la Unión”, compareció por derecho propio el Sr. Ramón Ríos Almodóvar, ya que este renunció a la representación legal que le proveyó la Unión². Además, compareció el Ingeniero

¹ Numeración administrativa asignada a la arbitrabilidad procesal.

² Durante la vista de arbitraje citada para celebrarse el 21 de noviembre de 2008, el señor Ríos Almodóvar renunció a la representación del Lcdo. Alejandro Torres. Por tal razón, dicha vista de arbitraje fue suspendida. Se otorgó una nueva citación a vista con el propósito de brindarle al señor Ríos Almodóvar la oportunidad de comparecer representado por un abogado de su selección. Se le apercibió que la vista de arbitraje citada para el 18 de marzo de 2009, no sería suspendida por razón de este no comparecer con su abogado. El día de la vista, el señor Ríos Almodóvar compareció sin abogado, y no presentó razones válidas para ello. Así pues, procedimos a celebrar la vista de arbitraje según fue citada.

Miguel A. Marrero Santiago, presidente³. En representación de la parte querellada, en lo sucesivo “el Patrono”, compareció la Lcda. Heidy Miranda Broco, asesora legal y portavoz; la Lcda. Liza M. Rivera Torres, en calidad de observadora; y el Sr. Luis A. Méndez Santos, testigo.

A las partes así representadas se le brindó amplia oportunidad de someter toda la prueba que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus alegaciones. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, al finalizar la vista de arbitraje.

CONTROVERSIA

Las partes no llegaron a un acuerdo respecto a la sumisión, en su lugar, sometieron los siguientes proyectos:

POR EL PATRONO

Que la Honorable Árbitro determine si a la luz de la evidencia presentada el querellante Ramón Ríos Almodóvar, al negarse injustificadamente a cumplir con las ordenes de su supervisor, el Sr. Luis Méndez incurrió en insubordinación según definido en el Convenio Colectivo vigente entre las partes y por tanto procede la medida disciplinaria impuesta. De determinar que procede la medida disciplinaria, solicitamos, respetuosamente, que se desestime la querella. [sic]

POR LA UNIÓN

Que la Honorable Árbitro determine si a la luz de la evidencia presentada la Autoridad de Acueductos y

³ El Ingeniero Marrero manifestó que su comparecencia era como representante sindical, y no como asesor o portavoz en el caso; a esos efectos, este suscribió una estipulación con el Sr. Ramón Ríos Almodóvar.

Alcantarillados cumplió con el procedimiento disciplinario establecido en el Artículo XI - B para someter los cargos al Sr. Ramón Ríos Almodóvar. Que de proceder los cargos en su fase procesal, que la Honorable Ábitro determine en los méritos si la misma es improcedente, caprichosa e injustificada porque no cumple con las disposiciones establecidas en el Convenio Colectivo HIEPAAA vigente, y declare sin lugar los cargos sometidos por la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados. Que la Honorable Ábitro conceda al querellante cualquier otro remedio que en derecho le corresponda. [sic]

Luego de evaluar ambos proyectos de sumisión a la luz de la prueba admitida, conforme a la facultad que nos confiere el Artículo XIII del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos⁴, determinamos que la sumisión es la siguiente:

Determinar si la querrela es arbitrable procesalmente o no. De ser arbitrable, determinar si el Sr. Ramón Ríos Almodóvar incurrió en violación a la falta número 30 del Artículo XI - C, Reglas de Disciplina, del Convenio Colectivo o no; al no cumplir con la orden que le impartiera su supervisor, el Sr. Luis A. Méndez Santos, en virtud del Artículo XXXVII, Transportación y Dietas, en su sección 9 a. De resolver que el señor Ríos Almodóvar, no incurrió en violación a la falta número 30 del mencionado Artículo XI - C, la ábitro dispondrá el remedio adecuado.

⁴ El Artículo. XIII, inciso b, establece lo siguiente: En la eventualidad que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el ábitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El ábitro determinará el (los) asunto (s) a ser resuelto (s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES⁵**ARTÍCULO XI-B**
PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

SECCIÓN 1 - En todos los casos de amonestación, despido o suspensión de empleo y sueldo de un empleado, deberán formularse los cargos correspondientes que estarán basados en las Normas de Conducta y el Procedimiento Disciplinario aquí dispuesto.

SECCIÓN 2 - CASOS NO SUMARIOS

1. Una vez que el supervisor inmediato del empleado tenga conocimiento oficial de los hechos, hará una investigación de los mismos y si, a su juicio, debe tomarse una acción de parte de la Autoridad, rendirá y notificará un informe no más tarde de los veinte (20) días laborables siguientes a la fecha de tener conocimiento oficial de los hechos.

2. El supervisor inmediato someterá el original del informe de investigación al Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, con su recomendación de formulación de cargos por la falta (s) cometida (s). El Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales tomará la acción disciplinaria que corresponda, si alguna, en un período no mayor de treinta (30) días laborables a partir del recibo de la recomendación de la formulación de cargos. La notificación de acción disciplinaria deberá indicar las violaciones a las normas de conducta y las sanciones disciplinarias correspondientes.

3. Cuando a un empleado se le formulen cargos por infracción a una o varias de las Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias, la Hermandad tendrá quince (15) días laborables, a partir de la fecha en que el Presidente de la Hermandad reciba la notificación de dichos cargos, para radicar una petición de vista formal de Arbitraje ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje. El proceso de

⁵ El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde junio de 2005 hasta junio de 2009. (Exhíbit 1 Conjunto)

arbitraje se regirá por el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje.

4. En los casos no sumarios la Hermandad solicitará una terna de tres (3) Árbitros a los fines de que las partes seleccionen el árbitro que entenderá en la vista. Copia de la solicitud ponchada por el Negociado de Conciliación y Arbitraje será enviada de inmediato al Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la Autoridad. Una vez se reciba la terna con los nombres de los tres (3) Árbitros y dentro de un término no mayor de diez (10) días del recibo de la misma, la Hermandad eliminará un candidato, la Autoridad otro y el que quede será el árbitro que entenderá en la formulación de cargos. Una vez seleccionado, éste señalará la fecha en que se celebrará la vista. En estos casos la medida disciplinaria recomendada, quedará en suspenso hasta que finalmente se resuelva el caso por el árbitro.

5. Al celebrarse la vista el empleado estará representado por el Presidente de la Hermandad o su representante autorizado.

6. En estos casos no sumarios, los empleados tendrán derecho a ser notificados de la violación de las normas de conducta y a no ser suspendidos o destituidos de sus empleos hasta que el Árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje emita su decisión en el caso.

7. La notificación de los cargos se hará personalmente o por correo certificado a la dirección oficial del empleado, según refleje el expediente de éste que obre en la oficina de Recursos Humanos, con copia al Presidente de la Hermandad.

8. Lo antes indicado no aplicará cuando, por la naturaleza de la falta cometida, no este al nivel del supervisor recomendar la formulación de cargos, pero se dispone que en estos casos el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales tomará la acción que corresponda en un periodo no mayor de cincuenta (50) días laborables, después de tener conocimiento oficial de los hechos relacionados con la falta cometida por el empleado.

...

ARTÍCULO XI - C
REGLAS DE DISCIPLINA

FALTA	AMONESTACIÓN VERBAL	AMONESTACIÓN ESCRITA	SUSPENSIÓN DE 6 A 10 DÍAS	SUSPENSIÓN DE 10 A 15 DÍAS	SUSPENSIÓN 25 DÍAS	DESTITUCIÓN
... 30. INSUBORDINACIÓN- Negarse injustificadamente a cumplir con las órdenes o instrucciones de sus supervisores o superiores dentro de las funciones de su puesto compatibles con la facultad delegada en estos y con las funciones y objetivos de la Autoridad. ...		PRIMERA OFENSA		SEGUNDA OFENSA		TERCERA OFENSA

ARTÍCULO XXXVII
TRANSPORTACIÓN Y DIETAS

...

Sección 9.

Transportación

a) De acuerdo con los procedimientos establecidos sobre el uso de vehículos personales en asuntos oficiales de la Autoridad, a aquellos empleados que la Autoridad les reembolse por este concepto y que momentáneamente no puedan utilizar sus vehículos por desperfectos de éstos, comprobables por el supervisor, éste podrá solicitar se les provea un vehículo de la Autoridad para realizar gestiones oficiales de sus puestos, si lo hay disponible, de acuerdo con las necesidades de transportación que tenga la Autoridad.

...

TRASFONDO DE LA QUERELLA

La presente querella contempla una formulación de cargos al empleado Ramón Ríos Almodóvar, quien se desempeña como Técnico de Pretratamiento. De la formulación de cargos⁶ del 13 de agosto de 2007, suscrita por la Lcda. Belkin Nieves, directora de Recursos Humanos, se desprenden los hechos que motivaron la imposición de la misma, a saber:

...

Desde el mes de noviembre de 2006, usted [Sr. Ramón Ríos Almodóvar] ha informado a su supervisor que su vehículo personal no está disponible para realizar los trabajos asignados debido a que está averiado.

El 8 de junio de 2007, mediante memorando, el Sr. Jack Mercado le requirió informar el status de la alegada avería, evidencia comprobable de la misma y fecha en que estará disponible.

El Sr. Luis Méndez Santos, Director de Pretratamiento, le ha dado seguimiento al memorando enviado por el supervisor Mercado dándole como fecha límite a usted el 15 de junio de 2007 para que muestre evidencia del desperfecto de su vehículo.

De acuerdo a la asignación de su puesto entre los deberes y funciones usted tiene que realizar inspecciones de industrias, comercio y atender referidos de las regiones.

Conforme a la política pública administrativa establecida en el Procedimiento 300 de la AAA, el Directorado Auxiliar de Pretratamiento cubre las necesidades de transportación que surgen de los trabajos de campo de Pretratamiento, mediante el uso autorizado de los vehículos privados del personal con dichas funciones y el reembolso por concepto del millaje recorrido por tales

⁶ Exhibit 4 del Patrono, citado textualmente.

funciones. Por lo tanto, la Oficina de Pretratamiento no tiene vehículos oficiales disponibles para la ejecución de los trabajos de campo de su personal. A tenor con lo anterior, todo el personal de Pretratamiento que se le requiere realizar tareas en el campo las hace utilizando sus vehículos personales.

El Artículo XXXVII, Sección 9 del Convenio Colectivo entre la HIEPAAA y la Autoridad, establece: "...a aquellos empleados que la Autoridad les reembolse por este concepto (uso de vehículos personales en asuntos oficiales de la Autoridad) y que momentáneamente no puedan utilizar sus vehículos por desperfectos de éstos, comprobables por el supervisor, éste podrá solicitar se les provea un vehículo de la Autoridad para realizar gestiones oficiales de sus puestos, si lo hay disponible, de acuerdo con las necesidades de transportación que tenga la Autoridad."

Al día 15 de junio de 2007, usted no ha entregado la evidencia solicitada.

Por los hechos antes mencionados, usted ha incurrido en violación al Convenio Colectivo entre la AAA y la HIEPAAA, Artículo XI-C, "Reglas de Disciplina"

Falta número 30 - Insubordinación - Negarse injustificadamente a cumplir con las órdenes o instrucciones de sus supervisores o superiores dentro de las funciones de su puesto compatibles con la facultad delegada en estos y con las funciones y objetivos de la Autoridad. Conlleva una suspensión de 15 días laborables no sumarios por ser segundo caso. El primer caso fue con carta certificada el 19 de julio de 2006.

Por haber incurrido en violación al Convenio Colectivo, le estamos suspendiendo de empleo y sueldo por quince (15) días laborables no sumarios por estos hechos.

Antes de tomar una determinación final, usted tiene derecho a solicitar una petición de Vista Formal, ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje dentro del término de quince (15) días laborables a partir del recibo de la presente.

Queda advertido de que no solicitar la vista en el término de tiempo establecido, se entenderá que ha renunciado al derecho que le asiste. [sic]

...

Ante la citada formulación de cargos, el 29 de agosto de 2007, la Unión radicó su querrela ante el Foro de Arbitraje.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si la formulación de cargos, recomendando una suspensión de empleo y sueldo por quince (15) días a imponerse al Sr. Ramón Ríos Almodóvar por su alegada infracción a la Regla de Disciplina número 30, se justifica o no. Sin embargo, antes de entrar a dilucidar el asunto previamente planteado, debemos atender, en primera instancia, el planteamiento jurisdiccional de índole procesal traído por la Unión.

A. Sobre la Arbitrabilidad Procesal

El Sr. Ramón Ríos Almodóvar planteó que la querrela no era arbitrable procesalmente, ya que el Patrono no había cumplido con las disposiciones del Artículo XI - B, supra. Sostuvo que desde noviembre de 2006, el señor Méndez tenía conocimiento de la avería de su vehículo y no fue hasta el 12 de junio de 2007 que le requirió presentar la evidencia; incumpliendo así con el término de veinte (20) días dispuesto en el mencionado Artículo XI - B, Sección 2, Inciso 1, del Convenio Colectivo.

El Patrono, por su parte, sostuvo que la querrela era arbitrable, ya que no hubo ninguna violación al Artículo XI - B, supra. Ante los señalamientos del señor Ríos, planteó que el término de veinte (20) días dispuesto en la Sección 2, Inciso 1, del

mencionado Artículo XI - B, no era para notificar al empleado. Sostuvo que dicho término era para que el supervisor del empleado refiriera el caso, mediante un informe de investigación, ante el director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.

Aquilatados los planteamientos de ambas partes, determinamos que al Patrono le asiste la razón. Veamos.

El Artículo XI - B, en su Sección 2, Inciso 1, establece que en los casos no sumarios, “una vez el supervisor inmediato del empleado tenga conocimiento oficial de los hechos, hará una investigación de los mismos y, si a su juicio, debe tomarse una acción de parte de la Autoridad rendirá y notificará un informe no más tarde de los veinte (20) días laborables siguientes a la fecha de tener conocimiento oficial de los hechos.” Dicho informe deberá ser presentado ante el director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.

Ciertamente, le asiste la razón al Patrono al plantear que el mencionado término de veinte (20) días laborables es para que el supervisor rinda un informe ante el director de Recursos Humanos y no ante el empleado. A esos efectos, el Patrono presentó evidencia de que el Sr. Luis A. Méndez cumplió con el término establecido para rendir el mencionado informe de investigación. De la prueba presentada se desprende que la fecha límite para que el Sr. Ramón Ríos entregara la información solicitada era el 15 de junio de 2007. Al no recibir la información solicitada dentro del término establecido, el Sr. Luis A. Méndez, radicó el informe de investigación correspondiente ante el director de Recursos Humanos y Relaciones Industriales el 5 de julio de 2007; cumpliendo así

con el término de veinte (20) días laborables dispuesto en el mencionado Artículo XI - B, Sección 2, Inciso 1, supra .

Nótese que el hecho que motivó la formulación de cargos fue la insubordinación del señor Ríos Aldomóvar al no cumplir con la orden del señor Méndez estableciendo la fecha límite (15 de junio de 2007) para presentar la evidencia comprobable sobre la avería de su vehículo. Por tanto, el término de veinte (20) días laborables comenzó a transcurrir a partir del 16 de junio de 2007; y habiéndose radicado el informe de investigación el 5 de julio de 2007, es evidente que el Patrono cumplió con el término de veinte (20) días laborables.

A esos efectos, determinamos que la querrela es arbitrable procesalmente.

B. Sobre los Méritos de la Querrela

En el presente caso, la Unión objetó la determinación del Patrono de formularle cargos al Sr. Ramón Ríos Almodóvar e imponerle una suspensión de empleo y sueldo por quince (15) días por su alegada violación de la regla disciplinaria número 30 contenida en el Artículo XI - C del Convenio Colectivo.

El Patrono sostuvo que la imposición de la medida disciplinaria estaba justificada, ya que el señor Ríos Almodóvar había incurrido en un acto de insubordinación ante el supervisor Luis A. Méndez Santos. Además sostuvo que este era el segundo acto de insubordinación del empleado. Para sustentar sus alegaciones, el Patrono presentó, además de su prueba documental, el testimonio del señor Méndez

Santos. Del Informe de Investigación⁷ preparado por el señor Méndez Santos, se desprenden los hechos que motivaron la formulación de cargos, a saber⁸:

...

**REFERIDO PARA ACCIÓN DISCIPLINARIA
SR. RAMÓN RÍOS ALMODÓVAR**

El Sr. Ramón Ríos Almodóvar se desempeña como Técnico de Pretratamiento bajo la supervisión del Sr. Jack Mercado, Supervisor de Pretratamiento y Asuntos Ambientales. Desde el 11 de junio de 2007, debido a que el señor Mercado está de vacaciones el señor Ríos está bajo mi supervisión.

El señor Ríos incurrió en insubordinación al hacer caso omiso a la fecha límite del 15 de junio de 2007 que le impartí para entregar prueba comprobable del alegado desperfecto mecánico que tiene su vehículo privado y que él ha levantado como argumento para no utilizar el mismo para cumplir con las funciones de su puesto.

RELACIÓN DE HECHOS:

1. Entre los deberes y funciones que tiene el señor Ríos se encuentra realizar inspecciones y otros trabajos de campo. De acuerdo a la asignación de trabajos el señor Ríos, al igual que los demás Técnicos de Pretratamiento deben realizar inspecciones de industrias, comercios y atender referidos de las Regiones durante tres días a la semana.
2. El Procedimiento 300 de la Autoridad establece: "Es norma de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados autorizar a aquellos empleados que por la naturaleza de las tareas que desempeñan tienen que usar su vehículo privado

⁷ Exhibit 3 del Patrono.

⁸ Toda vez que otorgamos absoluta credibilidad al testimonio del señor Méndez Santos quien, mediante sus declaraciones, corroboró lo expresado en el Informe de Investigación, procedemos a citar el mismo, textualmente.

para cumplir con los deberes de su puesto y en beneficio de los intereses de la Autoridad.”

3. Conforme a la política pública administrativa establecida en el procedimiento 300, el Directorado Auxiliar de Pretratamiento cubre las necesidades de transportación que surgen de los trabajos de campo de Pretratamiento, mediante el uso autorizado de los vehículos privados del personal con dichas funciones y el reembolso por concepto del millaje recorrido por tales funciones. Por lo tanto, Pretratamiento no tiene vehículos oficiales disponibles para la ejecución de los trabajos de campo de su personal. A tenor con lo anterior, todo el personal de Pretratamiento que se le requiere realizar tareas en el campo las hace utilizando sus vehículos personales.
4. Desde noviembre de 2006, el señor Ríos ha estado informando a su supervisor, que su vehículo personal no está disponible para realizar los trabajos asignados debido a que está averiado, no tiene el dinero para repararlo ni para adquirir otro.
5. El Artículo XXXVII, Sección 9 del Convenio Colectivo entre la HIEPAAA y la Autoridad, establece: “...a aquellos empleados que la Autoridad les reembolse por este concepto (uso de vehículos personales en asuntos oficiales de la Autoridad) y que momentáneamente no pueden utilizar sus vehículos por desperfectos de éstos, **comprobables por el supervisor**, éste podrá solicitar se les provea un vehículo de la Autoridad para realizar gestiones oficiales de sus puestos, si lo hay disponible, de acuerdo con las necesidades de transportación que tenga la Autoridad.”
6. Mediante memorando fechado el 8 de junio de 2007, el Sr. Jack Mercado **solicita al señor Ríos informar el estatus de la alegada avería de su vehículo, la fecha en que estará disponible y evidencia comprobable de la misma. Se le**

especificó que la evidencia debía incluir diagnóstico certificado por un mecánico en hoja que incluyera el nombre del taller, nombre del dueño y teléfono.

7. El 11 de junio de 2007 el señor Ríos replica con una comunicación en la que no provee la información requerida e indica lo siguiente: “Debido a razones económicas en estos momentos no cuento con vehículo propio, favor de iniciar gestiones para adquirir vehículo oficial.”
8. El 12 de junio de 2007 respondo a la comunicación del señor Ríos (debido a que el señor Mercado ya estaba de vacaciones) indicándole que no ha provisto la información requerida. **Nuevamente se le solicita proveer la evidencia comprobable no mas tarde del 14 de junio de 2007.**
9. El 13 de junio de 2007, el señor Ríos replica con memorando fechado el 12 de junio de 2007, que su vehículo tiene un problema mecánico que se resuelve invirtiendo una suma considerable de dinero. El señor Ríos vuelve a hacer caso omiso al no presentar evidencia comprobable según le fuera solicitado desde el 8 de junio de 2007 y en esta ocasión me solicitó que le indicara que manera comprobable es la adecuada para establecer la no disponibilidad de su vehículo personal.
10. El 13 de junio de 2007 le aclaré por escrito y nuevamente le solicité a Ríos, como evidencia comprobable, que tenía que someter no mas tarde del 15 de junio de 2007, el diagnóstico de la avería, certificado por un mecánico y en hoja que incluyera el nombre del taller, nombre del dueño y el teléfono.
11. El 15 de junio de 2007 expiro la fecha final y no recibí la información requerida, ni explicación alguna de parte del señor Ríos.

El señor Ríos, en incumplimiento con el Artículo XXXVII, Sección 9 del Convenio Colectivo HIEPAAA y en insubordinación a las directrices impartidas se ha negado a presentar evidencia comprobable sobre la avería de su auto. De acuerdo a las Reglas de disciplina en el Artículo XI-C del convenio el señor Ríos ha incurrido en la **falta número 30 del Grupo IV - Insubordinación** de las Reglas descritas. Actualmente, el señor Ríos no está ejecutando la mayoría de las funciones de su puesto. Solicito se apliquen las medidas disciplinarias correspondientes. Se incluye copia de las comunicaciones cursadas. (Énfasis Nuestro)

...

Finalmente, el Sr. Luis A. Méndez Santos declaró que la formulación de cargos al empleado no era por razón de que éste no hubiese realizado a cabalidad las funciones de su puesto; sino, por haberse insubordinado al no proveer la información que él le solicitó, dentro del término establecido. De hecho, el señor Méndez declaró que los requerimientos de evidencia comprobable sobre la avería del vehículo del señor Ríos Almodóvar surgieron como consecuencia de la petición de éste para que se le asignara un vehículo oficial; y sostuvo que, al día de la vista de arbitraje, el señor Ríos Almodóvar no había presentado la evidencia requerida.

Por su parte, el Sr. Ramón Ríos Almodóvar planteó que la medida disciplinaria no era justificada, ya que él no había incurrido en ningún acto de insubordinación. Sostuvo que a pesar de no haber tenido un vehículo para llevar a cabo su trabajo, en ningún momento dejó de realizar las funciones de su puesto. Además, planteó que si no realizó alguna función, fue porque el Patrono no le proveyó las herramientas necesarias para hacerlo; ya que durante varios meses él tuvo asignado un vehículo oficial y por capricho del señor Méndez se lo habían quitado.

Luego de aquilatar las alegaciones de ambas partes a la luz de la prueba presentada, confirmamos la medida disciplinaria propuesta por el Patrono. Veamos.

La regla de disciplina número 30, contenida en el Artículo XI-C supra, define el término “insubordinación” de la siguiente manera: “negarse injustificadamente a cumplir con las órdenes o instrucciones de sus supervisores o superiores dentro de las funciones de su puesto compatibles con la facultad delegada en estos y con las funciones y objetivos de la Autoridad.” En el caso que nos ocupa, el Patrono estableció claramente, que la formulación de cargos al señor Ríos, no fue por razón de que éste no hubiera realizado su trabajo; sino por haber incumplido con la orden impartida por el Sr. Luis A. Méndez, requiriéndole proveer evidencia comprobable de los alegados desperfectos de su vehículo no más tarde del 15 de junio de 2007. Ésto en virtud de las disposiciones del Artículo XXXVII, Sección 9, Inciso a, del Convenio Colectivo.

A nuestro juicio el Patrono pudo demostrar, mediante prueba clara y convincente, que el señor Ríos Almodóvar infringió la mencionada regla de disciplina número 30, ya que éste, en total desafío a su supervisor, se negó a proveer la evidencia que le fue requerida. De hecho, la evidencia requerida por el Patrono fue en virtud de las disposiciones del Artículo XXXVII, Sección 9 a, del Convenio Colectivo, ante los requerimientos del señor Ríos Almodóvar para que se le proveyera un vehículo oficial.

Finalmente, el Patrono evidenció⁹ que este era el segundo acto de insubordinación del señor Ríos Almodóvar, por lo que, según lo establece el propio

⁹ Exhibit 9 del Patrono, Laudo de Arbitraje A-07-1030 emitido el 14 de diciembre de 2007, confirmando la primera infracción a la Regla de Disciplinaria número 30.

Artículo XI - C, supra, la segunda infracción a la Regla de Disciplina número 30, conlleva una suspensión de diez (10) a quince (15) días. En este caso, el Patrono recomendó una suspensión de quince (15) días. Así pues, de conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede, confirmamos la medida disciplinaria propuesta por el Patrono, mediante la siguiente decisión.

DECISIÓN

Determinamos que la querrela es arbitrable procesalmente. Además, determinamos que el Sr. Ramón Ríos Almodóvar incurrió en violación del Artículo XI - C al infringir la falta número 30, del Convenio Colectivo. Por tal razón, confirmamos la suspensión de quince (15) días propuesta por el Patrono.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 15 de mayo de 2009.

YOLANDA COTTO RIVERA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 15 de mayo de 2009 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

INGENIERO MIGUEL A. MARRERO
PRESIDENTE
HIEPAAA
URB VALENCIA
325 AVILA
SAN JUAN PR 00923

LCDA GLORIA E FLORES ANDINO
DIRECTORA AUXILIAR RL
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-2277

LCDA HEIDI MIRANDA BROCO
RAMOS GONZÁLEZ & TOYOS OLASCOAGA
PO BOX 193317
SAN JUAN PR 00919-3317

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III

