

Cofar

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

AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS (A.A.A.)
(Patrono o la Autoridad)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE
AUTÉNTICA DE EMPLEADOS DE LA
A.A.A. (UIA)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-12-1699
SOBRE: AMONESTACIÓN ESCRITA

ÁRBITRO:
LESLIE ISAAC RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso en referencia se efectuó el 17 de mayo de 2013, en las instalaciones del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Arecibo, Puerto Rico. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 5 de julio de 2013, fecha en que venció el plazo concedido a las partes para presentar sus alegatos escritos simultáneos.

Por la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados de Puerto Rico (A.A.A.), en adelante "el Patrono o la Autoridad", comparecieron: la Lcda. Elizabeth Villagrasa Flores, asesora legal y portavoz; la Lcda. María Delgado Serrano, Especialista en Recursos Humanos y Relaciones Laborales y testigo; y el Sr. Eloino Boneta, Supervisor de Operadores de Planta de Acueductos y Alcantarillados, Planta de Tratamiento de Agua Servida (PAS) Regional de Arecibo y testigo.

Por la Unión Independiente Auténtica de Empleados de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados (UIA), en adelante "la Unión", comparecieron: el Lcdo.

Jaime A. Alfaro Alonso, asesor legal y portavoz; el Sr. José Pérez Franqui, Presidente del Capítulo de Arecibo y portavoz; los Sres. José Adorno Acosta, Trabajador de Alcantarillado, querellante y testigo y Salvador Genera Ríos, Trabajador de Alcantarillado y testigo.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

“Que el Honorable Árbitro determine, si correspondía la amonestación impuesta al empleado Querellante a base de las disposiciones del Artículo IX(B) del Convenio Colectivo 2005-2008, aplicable a los hechos por acuerdo de las partes.”

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES¹

ARTÍCULO IV PODERES Y PRERROGATIVAS DE LA GERENCIA

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.

...

ARTÍCULO IX (B) PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

SECCION 1 - En todos los casos de amonestación, 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 el Procedimiento Disciplinarlo aquí dispuesto.

...

¹ Exhíbit Núm. 1, Conjunto - Convenio Colectivo aplicable; es el vigente desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2008. Extendido mediante estipulación entre las partes hasta el 2011.

NORMAS DE CONDUCTAS Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

FALTA	AMONESTACION VERBAL	AMONESTACIÓN ESCRITA	SUSPENSIÓN DE 8 A 10 DÍAS	SUSPENSIÓN DE 10 A 15 DÍAS	DESTITUCIÓN
GRUPO IV					
...					
27. 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
...					

...

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. José Adorno Acosta, aquí el querellante, trabaja como Trabajador de Alcantarillado en la Planta de Acueductos y Alcantarillados PAS Regional Alcantarillado de Arecibo - Islote.
2. El Sr. Eloino Boneta, a la fecha de los hechos, era el supervisor de Operadores de Planta de Acueductos y Alcantarillados y del Querellante.
3. El 15 de septiembre de 2011, el Supervisor posteó una notificación encima del "ponchador" para todos los Operadores y Trabajadores de Sistemas de Alcantarillados (TSA), para que se presentaran a una reunión relacionada con un adiestramiento sobre la Implantación Programa Control de Procesos (PCS), a llevarse a cabo el martes, 20 de septiembre de 2011, en el salón de conferencias en la Planta de Acueductos y Alcantarillados PAS Regional Alcantarillado de

Arecibo - Islote. En dicha comunicación se le exhortó a todos los empleados a asistir a dicho adiestramiento de forma "compulsoria".²

4. El Sr. Salvador Genera Ríos, trabaja como Trabajador de Alcantarillado en la Planta de Acueductos y Alcantarillados PAS Regional Alcantarillado de Arecibo - Islote.
5. El 20 de septiembre de 2011(día de los hechos), el Querellante y el señor Genera Ríos estaban asignados a comparecer al adiestramiento PCS, estos se presentaron al área donde se ofrecería el mismo, pero no participaron de este.
6. El Querellante, sin previa autorización ni justificación de su supervisor, abandonó el lugar donde se ofrecería el mencionado adiestramiento.
7. El Querellante, al día siguiente de los hechos, no informó el motivo de su ausencia al Adiestramiento PCS.
8. El 13 de octubre de 2011, los Sres. Eloino Boneta, Supervisor de Operadores de Planta de Acueductos y Alcantarillados y Raúl García González, Gerente PAS Barceloneta e Islote - Arecibo, prepararon un informe intitulado "Informe de Incidente de Adiestramiento ", en el cual se solicitó la aplicación de la "sanción disciplinaria correspondiente" contra el Querellante. Dicho informe fue remitido al Sr. José A. Lugo Vega, Director Interino de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. Asimismo, se remitió copia, mediante correo certificado

² Exhíbit Núm. 2, del Patrono.

con acuse de recibo, al Sr. Pedro J. Irene Maymí, presidente de la UIA y al propio Querellante; quienes lo recibieron el 18 de octubre de 2011.³

9. El 7 de noviembre de 2011, se emitió un segundo "Informe de Investigación " que estaba suscrito por las siguientes personas: Sr. José E. Nieves Maldonado, director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, Lcda. Linda Vázquez Marrero, directora senior Relaciones Laborales, Ing. Doriel Pagán Crespo, directora ejecutiva de la región norte, Sra. Iris Vicéns Otero, directora auxiliar de recursos humanos de la región norte y la Lcda. María Delgado Serrano, Especialista en Recursos Humanos y Relaciones Laborales, respectivamente. De la investigación realizada por la Autoridad, se concluyó que el Querellante fue debidamente convocado a dicho Adiestramiento por el señor Boneta, pero este no asistió.⁴

10. La Autoridad, luego de investigar lo sucedido el 20 de septiembre de 2011, día de los hechos, determinó que el Querellante incurrió en la violación de la Regla de Conducta Número - 27 Insubordinación, del Manual de Normas de Conducta y Procedimientos Disciplinarios.⁵

11. El 17 de noviembre de 2011, mediante carta suscrita y con acuse de recibo del Sr. José E. Nieves Maldonado, director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, el Querellante fue amonestado por escrito. De dicha comunicación,

³ Exhíbit Núm. 3, del Patrono.

⁴ Exhíbit Núm. 4, del Patrono.

⁵ Exhíbit Núm. 1, Conjunto.

se le remitió copia, mediante correo certificado con acuse de recibo, al Sr. Pedro J. Irene Maymí, presidente de la UIA.⁶

12. El 8 de diciembre de 2011, la Unión radicó la presente querrela ante este foro de arbitraje.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si la amonestación impuesta al Sr. José Adorno Acosta, aquí querellante, por hechos ocurridos el 20 de septiembre de 2011, estuvo justificado o no de conformidad con la prueba y el Convenio Colectivo.

En el caso, el Patrono alegó que la amonestación impuesta al Querellante estuvo justificada, ya que el 15 de septiembre de 2011, el Sr. Eloino Boneta, supervisor, posteó una notificación encima del "ponchador" para todos los Operadores y Trabajador Sistema de Alcantarillado (TSA), convocando a una reunión y al Adiestramiento sobre la Implantación Programa Control de Procesos (PCS), en las instalaciones de PAS Arecibo.⁷ Que el Querellante llegó hasta el área del adiestramiento, pero no participó del mismo, por lo que dicha conducta violó el Convenio Colectivo vigente entre las partes, ya que el empleado incumplió con las órdenes o instrucciones de sus supervisores de que tenía que asistir a dicho adiestramiento. Que ello trajo como consecuencia que el Querellante incurriera en un acto de insubordinación, por lo que se amonestó.

La Unión, por su parte, presentó el testimonio del Sr. Salvador Genera Ríos. El señor Genera Ríos declaró que había visto la carta o notificación encima del

⁶ Exhíbit Núm. 2, Conjunto.

⁷ Exhíbit Núm. 2, del Patrono.

"ponchador" y le habían comunicado referente a la reunión y adiestramiento del 20 de septiembre de 2011, que la asistencia era "compulsoria". Que, en efecto, se presentaron él y el Querellante al área del adiestramiento, pero cuando iban a entrar al salón de conferencias en la planta donde se ofrecería el mismo, estos le consultaron al delegado de la Unión y este le informó que no tenían que asistir, ya que era solamente para los Operadores de Planta. Que ante ello, procedieron a retirarse sin consultar e informar al supervisor y tampoco excusaron su ausencia cuando regresaron al otro día.

El Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico, 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 (1986); Junta de Relaciones del Trabajo v. Hato Rey Psychiatric, 119 DPR 62 (1987).

En este caso es un hecho que el Querellante el 20 de septiembre de 2011, no asistió al Adiestramiento PCS de ocho de la mañana a cuatro de la tarde (8:00 a. m. - 4:00 p. m.) y no regresó a su área de trabajo, todo ello sin la autorización previa de su supervisor. Para sustentar su posición, el Patrono presentó el testimonio del supervisor señor Boneta, quien declaró, en síntesis, que por mor de la hoja de asistencia, él se había percatado que el Querellante no asistió al referido adiestramiento, no regresó a su área de trabajo y tampoco lo notificó a su supervisor. Éste y el Sr. Raúl García González, Gerente PAS Barceloneta e Islote - Arecibo, el 13 de octubre de 2011, prepararon el "Informe de Incidente de Adiestramiento", el cual fue referido al Sr. José A. Lugo Vega,

Director Interino de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, en el cual se solicitaba la "sanción disciplinaria correspondiente". Además, se le notificó al Sr. Pedro J. Irene Maymí, presidente de la UIA y al propio Querellante.⁸

Según la prueba presentada por el Patrono, el asunto que originó la querrela fue la incomparecencia al Adiestramiento PCS, del 20 de septiembre de 2011, en donde el Querellante estaba asignado y obligado a presentarse. Dado a dicha conducta, el 17 de noviembre de 2011, el Querellante fue amonestado por el Sr. José E. Nieves Maldonado, director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales por no seguir las normas establecidas por la Autoridad, imputándole la violación de la Regla de Conducta Número 27 - Insubordinación, supra, e imponiéndole una amonestación.⁹

Toda acción disciplinaria, como en este caso, comprende dos cuestiones a saber:

1. Si hubo justa causa para la imposición de la medida disciplinaria por la falta cometida, y 2. De haber justa causa para el castigo, el quantum de disciplina impuesta al quejoso. Fernández Quiñones, Demetrio, El Arbitraje Obrero- Patronal, Editorial Forum, 2000, pág.209.

El principio de justa causa se considera que comprende tres cuestiones principales: 1. Si el empleado cometió la falta que se le imputa, 2. si se le concedió un debido proceso al empleado, 3. y si la medida disciplinaria fue razonable. Fernández Quiñones, supra, pág. 210.

⁸ Exhíbit Núm. 3, del Patrono.

⁹ Exhíbit Núm. 2, Conjunto.

Al aplicarle estos parámetros al caso que aquí atendemos, no tenemos dudas de que hubo justa causa para la imposición de la medida disciplinaria que se le aplicó al Querellante; ya que era el deber de este hablar con su supervisor inmediato e indagar si él debía estar o no presente en el referido adiestramiento. Conforme a la prueba presentada no tenemos dudas de que este incurrió en desidia al marcharse del área del adiestramiento sin la autorización de su superior.

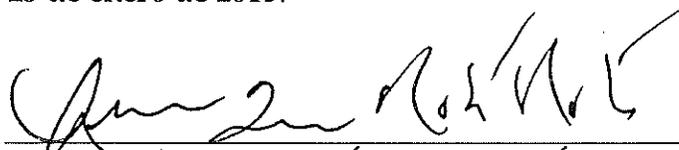
En este caso, tal cual expresamos previamente, el peso de la prueba recaía sobre el Patrono. Éste, probó que el Querellante violó la Regla de Conducta Número 27, Insubordinación que se le imputó. También quedó demostrado que la medida disciplinaria impuesta no fue una arbitraria ni caprichosa. A tales efectos, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

De conformidad con la evidencia presentada y el Convenio Colectivo, determinamos que la medida disciplinaria impuesta al Sr. José Adorno Acosta estuvo justificada. Se ordena que la carta de amonestación se mantenga en el expediente del empleado. Se desestima la querrela incoada por la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

Dada en San Juan, Puerto Rico, hoy 23 de enero de 2015.


LESLIE ISAAC RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy 23 de enero de 2015 y remitida copia

por correo a las siguientes personas:

SR. PEDRO J. IRENE MIAMI
PRESIDENTE
UIA
49 CALLE MAYAGUEZ
SAN JUAN PR 00917

LCDA. LORA J. ESPADA MEDINA
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

LCDA. ELIZABETH VILLAGRASA FLORES
BUFETE CANCIO NADAL RIVERA & DÍAZ
PO BOX 364966
SAN JUAN PR 00936-4966

LCDO. JAIME A. ALFARO ALONSO
49 CALLE MAYAGUEZ
SAN JUAN PR 00917



JUANA LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III