

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-12-536

SOBRE: AMONESTACIÓN ESCRITA

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA
DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en los casos de epígrafe se llevó a cabo el 15 de diciembre de 2012, 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 el Lcdo. Nino Martínez Bosch, asesor legal y portavoz. El gerente de la oficina comercial de Arecibo, Sr. Ariel Alicea Rodríguez, también estuvo presente.

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 y portavoz, el Lcdo. Jaime A. Alfaro Alonso. El querellante, Sr. Iván Rodríguez Pérez, también estuvo presente.

La controversia quedó sometida para resolución el 15 de enero de 2013, cuando expiró el plazo concedido a las partes para presentar el respectivo alegato.

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 AAA propuso la siguiente sumisión:

“Que resuelva el Honorable Árbitro, conforme a derecho y al Convenio Colectivo aplicable, que la presente amonestación procede por lo antes señalado así como la evidencia documental y testifical desfilada en la vista en su fondo.”

Por otro lado, la UIA propuso la siguiente sumisión:

Que el Honorable Árbitro determine si procede la remoción de la amonestación escrita del empleado Iván Rodríguez Pérez de su expediente de personal, así como la remoción de cualquier documento de la AAA de los hechos que ésta alegó contra el señor Rodríguez y que dan pie a esta querella. Se solicita que se ordene que la acción disciplinaria impugnada no sea tomada en cuenta en el futuro para cualquier propósito. Se solicita, además, el pago de costas y honorarios de abogados.

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^{4/}, que el asunto a resolver es el siguiente:

^{4/} 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.”

Determinar si la amonestación escrita a ser impuesta al Sr. Iván Rodríguez Pérez es o no justificada, y proveer un remedio congruente y conforme al convenio colectivo.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

La querrela en el caso de epígrafe trata sobre una impugnación de acción disciplinaria (amonestación) del Sr. Iván Rodríguez Pérez. La AAA, a través del Sr. José E. Nieves Maldonado, director de recursos humanos y relaciones laborales, notificó su intención de amonestar al querellante mediante una carta con fecha del 15 de julio de 2011 que le fue remitida por correo certificado con acuse de recibo y por correo ordinario. En la misma le imputa la infracción de dos (2) disposiciones del reglamento de normas de conducta y medidas disciplinarias, por unos hechos ocurridos los días 13 y 16 de mayo de 2011. Una copia de esta carta le fue remitida por correo certificado con acuse de recibo, al Sr. Pedro J. Irene Maymí, presidente de la UIA.

El señor Rodríguez Pérez desempeñaba entonces y aún desempeña las funciones de oficinista de servicios a consumidores en la oficina comercial de Arecibo. Los hechos que motivan la imposición de la amonestación aparecen reseñados en un informe con fecha del 1 de junio de 2011 suscrito por la Sra. Betzaida Rodríguez Villanueva, supervisora de servicio al cliente en la oficina comercial de Arecibo y supervisora inmediata del querellante, y el Sr. Ariel Alicea Rodríguez, gerente interino de la mencionada oficina, que fue remitido al Sr. José E. Nieves Maldonado, director de recursos humanos y relaciones industriales; quien lo recibió el 2 de junio de 2011. Asimismo, se remitió copia, mediante correo certificado con acuse de recibo, a los Sres. Pedro J. Irene Maymí, presidente de la UIA, y al propio querellante. La

AAA, inexplicablemente, emitió un segundo informe de investigación con fecha del 15 de julio de 2011 que está suscrito por las siguientes personas: Sr. José E. Nieves Maldonado, Ing. Eduardo Reyes Santiago, Sra. Iris Vicens Otero y Sr. John Navas, director de recursos humanos y relaciones laborales, director ejecutivo interino de la región norte de la AAA, directora auxiliar de recursos humanos de la región norte de la AAA y especialista de recursos humanos y relaciones laborales, respectivamente. No obra constancia alguna, en el expediente, de la notificación de este informe al querellante ni al presidente de la UIA.

Trabada la controversia entre las partes, es decir, luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias fuera del foro de arbitraje, la UIA, a través de su vicepresidente, Sr. Luis A. de Jesús Rivera, solicitó la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, mediante la presentación de una solicitud para designación o selección del árbitro, el 18 de agosto de 2011.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La UIA sostiene que la AAA no cumplió con el Artículo IX (B), Secciones 1 y 2; esto es, que la AAA presentó por primera vez un informe de investigación el día de la vista, y que el mismo fue preparado por agentes de la AAA no autorizados a prepararlo según el convenio colectivo.

Por su parte, la AAA sostiene que las alegaciones de la UIA no tienen base alguna.

El convenio colectivo aplicable se dispone lo siguiente en sus partes pertinentes:

ARTICULO 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 Disciplinario aquí dispuesto.

SECCION 2 - CASOS NO SUMARIOS

1. Una vez que el supervisor inmediato tenga conocimiento oficial de los hechos, hará una investigación de los mismos y rendirá un informe no más tarde de los veinte (20) días laborables siguientes a la fecha de tener conocimiento oficial de dichos 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 violación o violaciones cometidas, con copia al trabajador y al Presidente de la Unión. El Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su Representante Autorizado, tomará la acción disciplinaria que corresponda en un período no mayor de treinta (30) días laborables, a partir del recibo de la recomendación de la formulación de cargos. El Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su Representante Autorizado preparará la carta de la formulación de cargos la cual deberá indicar las violaciones a las reglas de conducta imputadas y las sanciones disciplinarias correspondientes.

3. La notificación de los cargos al trabajador se hará por entrega personal o por correo certificado a la dirección oficial según los récords de la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. Copia de los cargos será remitida por el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su representante autorizado al Presidente de la Unión mediante correo certificado con acuse de recibo.

4. La Unión tendrá quince (15) días laborables, a partir de la fecha en que el Presidente de la Unión reciba la notificación de formulación de cargos, para radicar ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje una petición de vista Formal de Arbitraje.

5. La Unión solicitará una tema 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 Árbitros y dentro de un término no mayor de diez (10) días del recibo de la misma, la Unión 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 no sumarios, la medida disciplinaria recomendada, quedará en suspenso hasta que finalmente se resuelva el caso por el Árbitro.

El Artículo IX(B) del convenio colectivo aplicable provee un procedimiento para imponer medidas disciplinarias sumarias y no sumarias. Se provee inicialmente para los mecanismos administrativos dentro de la corporación pública. Posteriormente, se establece el procedimiento de arbitraje asequible a la UIA, en caso de que quedara insatisfecha con la determinación tomada por las autoridades de la corporación.

Es incuestionable que la determinación de si el procedimiento contractual fue seguido correctamente o no es un asunto de interpretación de contrato. En vista de que los convenios colectivos se rigen por las normas sobre la contratación en general, lo estipulado constituye la ley entre las partes y se entenderá en su sentido literal, si es claro. Los términos de un contrato son claros cuando son suficientes en contenido para ser entendidos en un único sentido, sin dar lugar a dudas o controversias, sin diversidad de interpretaciones y sin necesitar, para su comprensión, razonamientos o demostraciones susceptibles de impugnación. *Sucesión Ramírez v. Tribunal Superior*, 81 DPR 357 (1959). Se puede apreciar que la letra de las disposiciones contractuales pertinentes es clara y libre de ambigüedad. En vista de esta circunstancia, el árbitro está obligado a interpretar la misma conforme al significado común y corriente de sus términos. Nuestro Tribunal Supremo señaló, en *AMA vs. JRT*, 114 DPR 844, 847 (1983), que "cuando los términos de una cláusula en un convenio son claros y no dejan

lugar a dudas sobre la intención de los contratantes hay que atenerse al sentido literal de dichas cláusulas [sic].” Debemos tener presente que el texto claro de una disposición en el convenio es la expresión por excelencia de la intención de los contratantes. Véase, de *Frank y Edna A. Elkouri, How Arbitration Works, 1985, BNA, Washington, DC página 348-350.*

En la disposición contractual citada se establece clara y terminantemente que una vez el supervisor inmediato tenga conocimiento oficial de los hechos, hará una investigación de los mismos y rendirá un informe no más tarde de los veinte (20) días laborables siguientes a la fecha de tener conocimiento oficial de dichos hechos; que 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 violación o violaciones cometidas, con copia al trabajador y al Presidente de la Unión; que el director de recursos humanos y relaciones laborales o su representante autorizado, tomará la acción disciplinaria que corresponda en un período no mayor de treinta (30) días laborables, a partir del recibo de la recomendación de la formulación de cargos, y que la notificación de los cargos al trabajador se hará por entrega personal o por correo certificado, con copia al presidente de la unión mediante correo certificado con acuse de recibo.

Del examen de la prueba surge que, antes de expirar el plazo dispuesto en el convenio de veinte (20) días laborables, la supervisora de servicio al cliente en la oficina comercial de Arecibo y supervisora inmediata del querellante, y el gerente interino de la mencionada oficina, subscribieron un informe en el que detallaron los incidentes de los días 13 y 16 de mayo de 2011 y recomendaron la imposición de una acción disciplinaria al querellante;

LAUDO
CASO A-12-536

remitieron el original de dicho informe al director de recursos humanos y relaciones industriales, y copia al trabajador y al presidente de la UIA. Asimismo, surge que el director de recursos humanos y relaciones industriales preparó la carta de la formulación de cargos, y notificó de los cargos al trabajador y al presidente de la UIA, antes de expirar el plazo de treinta (30) días laborables, contados a partir del recibo de la recomendación de la formulación de cargos (informe), que tuvo lugar el 2 de junio de 2011.

Aclarados estos puntos, se advierte que este caso plantea más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria en lo que concierne al particular asunto de la justificación de la amonestación que la AAA pretende imponer al querellante.

En las Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias, que forman parte del convenio colectivo aplicable, se dispone lo siguiente en sus partes pertinentes:

FALTA	Amonestación verbal	Amonestación Escrita	Suspensión de 6 a 10 días	Suspensión de 10 a 15 días	Destitución
Grupo III					
13. ACTOS O LENGUAJE IRRESPETUOSO U OBSCENO - Realizar actos o usar lenguaje insolente, irrespetuoso, ofensivo, amenazante indecoroso indecente u obsceno contra supervisores supervisados, compañeros o personas con quienes se relacione en su trabajo, dentro y fuera de horas laborables y del lugar del trabajo.		Primera Ofensa	Segunda Ofensa		Tercera Ofensa

LAUDO
CASO A-12-536

Grupo IV				
<p>27 INSUBORDINACION - 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.</p>		Primera Ofensa	Segunda Ofensa	Tercera Ofensa

No está en controversia la validez y razonabilidad de las normas antes citadas. Asimismo, no cabe duda de que el querellante, oportunamente, tuvo conocimiento acerca de la vigencia y el contenido de las mismas, y que éstas se aplican consistentemente. Se advierte, además, que la letra de las citadas disposiciones contractuales también es clara y libre de ambigüedad.

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*, ante, página 212.

Es menester destacar, además, que la *Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada*, mejor conocida como la *Ley de Indemnización por Despido Injustificado* crea (en su *Artículo 8*) 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 hubo justa causa para llevar a cabo la acción disciplinaria. 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). Está claro que es injustificada la imposición de medida disciplinaria por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. Véase el último párrafo del *Artículo 2* de la *Ley de Indemnización por Despido Injustificado*; véase, además, *Vélez vs. Pueblo International*, 135 DPR 500 (1994), y *Srio. del Trabajo vs. ITT*, 108 DPR 536, 543 (1979).

No se probó que el querellante cometió acto alguno de insubordinación² los días 13 y 16 de mayo de 2011, conducta que está expresamente prohibida en la norma veintisiete (27) de las de conducta y medidas disciplinarias; no obstante, sí se probó que, los días en cuestión, el querellante, se dirigió con insolencia e irrespetuosamente a la Sra. Betzaida Rodríguez Villanueva, y a los Sres. Ariel Alicea y Alfonso Santiago González. La norma trece (13) del mencionado cuerpo de reglas prohíbe el uso de lenguaje insolente e irrespetuoso dentro horas laborables y del lugar de trabajo. La AAA no puede tolerar actuaciones como las del

² El Diccionario de la Lengua Española define insubordinación como la "falta de sujeción a la orden, mando o dominio de una autoridad".

querellante; debe requerir el cumplimiento de las reglas y políticas establecidas para mantener el orden y la disciplina de su fuerza laboral, y su imagen en alto.

Luego de evaluar la evidencia admitida, y de considerar la doctrina y la jurisprudencia aplicable, se advierte que la AAA no abusa de sus poderes o prerrogativas gerenciales, esto es, no actúa caprichosa, arbitraria o irrazonablemente, al pretender amonestar al querellante.

El peso o la carga de la prueba impuso a la AAA la obligación de establecer que hay justa causa para amonestar al querellante. En este caso, cumplió satisfactoriamente con esa exigencia. Asimismo, es preciso recordar la siguiente expresión de un reconocido comentarista en materia de relaciones industriales:

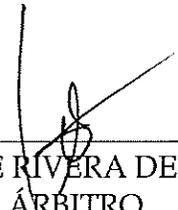
*“Not infrequently, when the employer has established a prima facie case (i.e., presentation of evidence, sufficient in quality and quantity to warrant a ruling by the arbitrator in favor of the presenting party), the union will allege the existence of factors that undermine the prima facie case of the employer. ...In such cases arbitrators will generally require the party alleging discrimination (or some other affirmative defense such as the existence of mitigating factors) as a defense to prove such mitigating or discriminatory circumstances.” Véase, de Marvin F. Hill, Jr. y Anthony V. Sinicropi, *Evidence in Arbitration*, 1987, BNA, Washington, DC, páginas 41-42.*

En ausencia de prueba que establezca la existencia de circunstancias atenuantes, que ameriten el que el árbitro modifique o mitigue la pena que será impuesta al querellante, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

La amonestación escrita a ser impuesta al Sr. Iván Rodríguez Pérez es o no justificada; por consiguiente, se desestima la querrela, y se ordena el cierre y archivo con perjuicio del caso de referencia.

LAUDO
CASO A-12-536

Dado en San Juan, Puerto Rico a 21 de mayo de 2013



JORGE E RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 21 de mayo de 2013; se envía copia por correo en esta misma

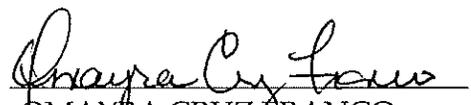
fecha a las siguientes personas:

LCDO NINO C MARTÍNEZ BOSCH
CANCIO, NADAL, RIVERA & DÍAZ, PSC
PO BOX 364966
SAN JUAN PR 00936-4966

LCDO JAIME A ALFARO ALONSO
49 CALLE MAYAGUEZ
SAN JUAN PR 00917-4902

SR JOSÉ E NIEVES MALDONADO
DIRECTOR AUXILIAR DE
RELACIONES LABORALES
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

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



OMAYRA CRUZ ORANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III