

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

<p>AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS (Patrono o Compañía)</p> <p>Y</p> <p>UNIÓN INDEPENDIENTE AUTÉNTICA DE EMPLEADOS DE LA AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS (Unión)</p>	<p>LAUDO</p> <p>CASO: A-16-3329¹</p> <p>SOBRE: PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA EN EL CASO A-13-939</p> <p>ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA DELGADO</p>
--	---

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe se celebró el 26 de abril de 2016, 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 su asesora legal, y portavoz, la Lcda. Aslín M. Cabán Mendoza, y el Sr. Luis D. Navarro. Los Sres. Edgardo Guilffuchi y Pedro Bermúdez comparecieron en calidad de testigos.

La Unión Independiente Auténtica de Empleados de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, en adelante la UIA o la Unión, compareció representada por su asesora legal, la Lcda. Adriana J. Pérez Candal, y su

¹ Número asignado, administrativamente, sólo para fines estadísticos, a la cuestión umbral de prescripción en el caso A-13-939, sobre destitución de la Sra. Zoerka Silva Vega.

presidente, Sr. Pedro Irene Maymí. La querellante, Sra. Zoerka Silva Vega, no estuvo presente.

Ese día, antes de entrar en los méritos, UIA planteó que la querrela debía resolverse sumariamente, a favor de la UIA, porque la AAA no comenzó el procedimiento disciplinario dentro del término especificado en el convenio colectivo, y porque el presidente de la UIA no recibió el informe de investigación del caso. Esta cuestión umbral quedó sometida para resolución el 6 de mayo de 2016, cuando expiró el plazo para presentar los alegatos. Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones.

La Unión sostiene que “la AAA incumplió con lo dispuesto en el Convenio Colectivo al no notificar adecuadamente a la Unión el Informe de Investigación levantado en este caso”, y que “la notificación de destitución está prescrita”, toda vez que “la AAA incumplió con el término de cincuenta días para notificar la falta por lo que la destitución estaba prescrita... la Agencia conocía de la alegada falta disciplinaria de la empleada, no solamente, desde que la CFSE determinó que recibiría tratamiento mientras trabajaba (allá para el 23 de noviembre de 2011), sino que admite que hacía más de cinco (5) meses que la empleada se debió haber reportado a su supervisor inmediato”.

Por su parte, la AAA alega que cumplió con su obligación de “enviar copia [del informe de investigación] al trabajador y al Presidente de la Unión”; “el Convenio Colectivo no establece que la querrela se resolverá automáticamente en

favor del querellante de incumplirse con los términos establecidos en el procedimiento disciplinario”; que “los términos establecidos en el trámite disciplinario son directivos y cualquier incumplimiento de los mismos no conlleva la anulación de las medidas disciplinarias impuestas”, y que “la UIA pretende invalidar, sin entrar a los méritos del caso, las medidas disciplinarias sin permitirle a la AAA pasar prueba de los elementos de justa causa”.

El árbitro determinó que, en esta etapa del procedimiento de arbitraje, el asunto a resolver, de conformidad con el Artículo XIII del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del NCA-DTRH, es el siguiente:

“Determinar si procede resolver el caso de epígrafe sumariamente, a favor de la querellante, representada por la UIA. De determinar que no, que señale el mismo para audiencia en la que se recibirá toda la evidencia en torno a los méritos.”

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

La controversia que nos ocupa surge como resultado de la AAA haber despedido sumariamente a la Sra. Zoerka Silva Vega, una secretaria administrativa, con doce (12) años de servicios, asignada a la oficina de recursos humanos de la región oeste.

El 8 de noviembre de 2011, la señora Silva Vega acudió a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, en adelante la CFSE, alegando que mientras trabajaba para la AAA desarrolló una enfermedad ocupacional. Luego del examen correspondiente, se determinó que la señora Silva Vega recibiría tratamiento en

descanso (caso #12-48-01388-9). El 22 de noviembre de 2011, la señora Silva Vega acudió nuevamente a la CFSE alegando en esa ocasión que sufrió un accidente del trabajo el 16 de agosto de 2011. Luego del examen correspondiente, se determinó que la señora Silva Vega recibiría tratamiento en CT, o mientras trabaja (caso #12-48-01545-0).

El 4 de mayo de 2012, la CFSE ordenó el cierre y archivo de ambos casos por falta de interés de la peticionaria, que incumplió con su obligación de asistir a las citas médicas pautadas para los días 14 y 22 de febrero de 2012. La notificación del cierre de los casos de la señora Silva fue recibida en la AAA el 11 de mayo de 2012. El 16 de mayo de 2012, en vista de que la señora Silva Vega no se había reportado a trabajar ni había notificado a su supervisor inmediato y/ o a la oficina de recursos humanos de la región oeste razón justificada alguna que le impidiera reincorporarse a su puesto de trabajo, se refirió el caso de la señora Silva a la Sra. Miriam Lugo Álvarez, Directora Auxiliar de Recursos Humanos de la región oeste, para la acción correspondiente, y el caso 31 de mayo de 2012, se rindió un informe de investigación en el que se imputó el abandono de trabajo y se recomendó la destitución sumaria. La UIA no recibió copia de este informe de investigación.

Mediante carta con fecha de 15 de junio de 2012, la AAA a través del Sr. José E. Nieves Maldonado, Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, le notificó a la señora Silva, con copia al Sr. Pedro J. Irene Maymí, Presidente de la

UIA, su intención de destituir sumariamente a la susodicha, luego de celebrada la vista informal no evidenciaría, que fue pauta para el 2 de julio de 2012.

Trabada la controversia entre las partes, es decir, luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias fuera del foro de arbitraje, la UIA solicitó la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos mediante la correspondiente solicitud para la designación o selección de árbitro, que fue recibida en el NCA-DTRH, el 31 de julio de 2012, o diecisiete (17) días laborables después de la fecha de la vista informal no evidenciaría. Alega en su solicitud que la AAA “violó el Artículo IV del Convenio Colectivo aplicable, al destituir en forma Sumaria al querellante [sic] de manera injusta, arbitraria, caprichosa e improcedente, sin brindarle las garantías más elementales del debido proceso de ley”.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES CUESTIÓN UMBRAL

En el ámbito del arbitraje obrero-patronal, el Tribunal Supremo ha sido enfático al señalar que la libertad de contratación y el proceso de negociación colectiva le confiere a las partes que componen la relación obrero patronal la facultad de establecer los procedimientos y/ o los trámites que prevalecerán durante la vigencia del convenio colectivo. Tanto en la esfera federal como a nivel local, es doctrina claramente establecida que el cumplimiento estricto con las disposiciones contempladas en los acuerdos o convenios colectivos es fundamental. *Rivera v. Coop. Ganaderos de Vieques*, 110 DPR 621 (1981), y *Sria*.

del Trabajo v. Hull Dobbs, 101 DPR 286 (1973). Es fundamental que las partes cumplan estrictamente con las disposiciones contractuales sobre procedimiento de acciones disciplinarias porque de esa forma se le imparte aprobación a lo que constituye la voluntad de las partes traducida en la redacción de la disposición contractual. *El Arbitraje Obrero-patronal*, *supra*, página 426, y la sentencia de nuestro Tribunal Supremo en el caso de *Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública vs. UGT*, 2002 JTS 60. Está claro que "no puede hacerse impunemente caso omiso de lo prescrito en el convenio." *JRT v. AFF*, 111 DPR 837, 840 (1982).

El asunto de la prescripción plantea más bien una cuestión de suficiencia de prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria. Como puede verse, el peso de probar que la acción de la AAA estaba prescrita recayó sobre la UIA, la parte que sostiene la afirmativa en esta cuestión y contra la cual el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes. Es preciso recordar que quien alega debe aducir prueba si pretende que se resuelva a su favor. En consecuencia, es oportuno destacar la siguiente expresión de Frank y Edna A. Elkouri, dos reconocidas autoridades en materia de relaciones industriales, acerca del peso de la prueba:

"Too often a party goes to arbitration with nothing but allegations to support some of its contentions or even its basic position. But allegations or assertions are not proof, and mere allegations unsupported by evidence are ordinarily given no weight by arbitrators." Véase *How Arbitration Works*, 1985, BNA, Washington, DC, página 325.

El peso o la carga de la prueba impone a la UIA la obligación de establecer que la AAA aplicó la medida disciplinaria impugnada luego de expirado el término prescriptivo aplicable. En este caso, la UIA no cumplió satisfactoriamente con esa exigencia. Veamos.

En el convenio colectivo aplicable se dispone lo siguiente, en sus partes pertinentes:

**“ARTÍCULO IX (B)
PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO**

SECCIÓN 3 - CASOS SUMARIOS

1. Una vez que el supervisor inmediato tenga conocimiento oficial de los hechos, enviará una solicitud por escrito al Director Auxiliar de Recursos Humanos Regional la cual indicará los hechos que motivan la investigación disciplinaria, no más tarde de los veinte (20) días laborables siguientes a la fecha de tener conocimiento oficial de dichos hechos.
2. El Director Auxiliar de Recursos Humanos Regional hará la investigación correspondiente y someterá un Informe de Investigación. El original del informe de investigación se dirigirá 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 formulación de cargos la cual deberá indicar las violaciones a las reglas de conducta imputadas y las sanciones disciplinarias correspondientes.

...”

Contrario a lo que sostiene la UIA, la AAA no se “quedó cruzada de brazos”; la prueba establece que el 4 de mayo de 2012, la CFSE ordenó el cierre y archivo de los siguientes casos de la señora Silva Vega: El #12-48-01388-9, por el que la CFSE determinó que la empleada peticionaria recibiría tratamiento en descanso, y el #12-48-01545-0, por el que la CFSE determinó que recibiría tratamiento en CT, o mientras trabajaba; que la razón para el cierre simultáneo de ambos casos fue la falta de interés demostrada por la peticionaria, que incumplió con su obligación de asistir a las citas médicas pautadas para los días 14 y 22 de febrero de 2012; que la notificación del cierre de los casos de la señora Silva fue recibida en la AAA el 11 de mayo de 2012; que el 16 de mayo de 2012, tres (3) días laborables después de tener conocimiento del cierre, en vista de que la señora Silva Vega no se había reportado a trabajar ni había notificado razón justificada alguna que le impidiera reincorporarse a su puesto de trabajo, se refirió el caso de la señora Silva a la directora auxiliar de recursos humanos de la región oeste, para la acción correspondiente; que el caso 31 de mayo de 2012, trece (13) días laborables después de tener conocimiento del cierre de los casos, se rindió un informe de investigación en el que se imputó el abandono de trabajo y se recomendó la destitución sumaria, y que el 15 junio de 2012, veinticuatro (24) días laborables después de tener conocimiento del cierre de los casos, la AAA a través del Sr. José E. Nieves Maldonado, Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, le

notificó a la señora Silva, con copia al Sr. Pedro J. Irene Maymí, Presidente de la UIA, su intención de destituir sumariamente a la susodicha, luego de celebrada la vista informal no evidenciaría, que fue pauta para el 2 de julio de 2012. Se advierte que la AAA cumplió a cabalidad con los términos pertinentes establecidos en el Artículo IX (B) del convenio colectivo.

Es fundamental puntualizar que en nuestro ordenamiento el requisito de la buena fe es también exigencia general de nuestro derecho. El contenido ético de cada acto deberá examinarse a la luz de sus circunstancias particulares, pero el comportamiento conforme a la buena fe es precepto general que abarca toda actividad. *Velilla v. Pueblo Supermarkets, Inc.*, 111 DPR 585, 587-588 (1981), y *Colón v. Glamorous Nails*, 167 DPR 33, 45 (2006). "La buena fe, en el sentido que aquí importa, es la lealtad en el tratar, el proceder honrado y leal. Supone el guardar la fidelidad a la palabra dada y no defraudar la confianza, ni abusar de ella; supone un conducirse como cabe esperar de cuantos, con pensamiento honrado, intervienen en el tráfico como contratantes. Lo que se aspira a conseguir, se ha dicho, es que el desenvolvimiento de las relaciones jurídicas, el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones, se produzca conforme a una serie de principios que la conciencia jurídica considera necesarios, aunque no hayan sido formulados. La buena fe, dice Betti se presenta como un criterio hermenéutico a la vista del cual debe ser interpretado el contrato, y como un criterio de conducta conforme al cual [se deben ejercer los derechos] y deben ser

cumplidas las obligaciones." Diez-Picazo, *La Doctrina de los Propios Actos*, Ed. 1963, pág. 157, citado con aprobación en *Int. General Electric v. Concrete Builders*, 104 DPR 871 (1976). En vista de lo anterior, también debe considerarse el principio que dictamina que nadie puede ir en contra de sus propios actos; es decir, que la conducta de una persona que genera confianza o expectativas en quien percibe tal actuación de buena fe, puede obligarla a realizar actos que incluso vayan en contra de sus manifestaciones. *Vivoni Farage v. Ortiz Carro*, 179 DPR 990 (2010), e *Int. General Electric v. Concrete Builders*, 104 DPR 871, 873-874 (1976). Mediante la aplicación de estos principios, se salvaguardan intereses esenciales para lograr una efectiva interacción a todos los niveles de la vida diaria. Se espera que el desenvolvimiento de los miembros que componen la sociedad esté caracterizado por las cualidades de honestidad y sinceridad, de manera que en todo momento se pueda descansar en la veracidad de las manifestaciones o las actuaciones de otro, a base de las cuales se ha actuado. En vista de todo lo anterior, no se puede sino resolver que si al solicitar la intervención del NCA-DTRH la UIA indicó, en la solicitud para designación o selección de árbitro, que "se cumplió con el procedimiento establecido en el convenio colectivo antes de solicitar el arbitraje", ahora no puede pretender alegar que la AAA incumplió "con los términos y requisitos sobre notificación adecuada dispuestos en los incisos 1 y 2 de la Sección 3 del Artículo IX (B)". La conducta contradictoria contraviene o infringe el deber de buena fe; por consiguiente, la misma no tiene lugar en el

campo del Derecho, y debe ser impedida. Asimismo, nuestro Tribunal Supremo ha resuelto que ante los foros adjudicativos hay que acudir con las manos limpias y el que triunfe debe ser aquel a quien le asista la razón; y no el que pretenda o resulte ser el más listo o el más astuto. *Pueblo v. Santiago Pérez*, 160 DPR 618 (2003).

Asimismo, nótese que la UIA hizo la alegación de falta de notificación del informe de investigación y de violación del derecho al debido proceso de ley de la señora Silva Vega, por primera vez, en la audiencia de arbitraje (vista evidenciaría); en consecuencia, ahora no puede asumir una conducta contradictoria a la que asumió primeramente creando con dicha conducta original un estado de derecho que ganó la confianza de la AAA, quien descansó y actuó a base de dicha conducta original, en la etapa pre arbitral. Es preciso recordar que en el convenio colectivo se establece que en la vista informar no evidenciaría el empleado podrá hacer las alegaciones o planteamientos que estime pertinentes y presentar aquella evidencia documental, incluyendo declaraciones juradas, que entienda le favorece.

Cabe destacar, además, que como todo procedimiento adjudicativo en Puerto Rico, el arbitraje obrero-patronal está limitado por los principios que emanan del debido proceso de ley. Nuestro Tribunal Supremo ha establecido diversos requisitos que se deben seguir en todo procedimiento adversativo, de manera que se cumpla con el debido proceso de ley, éstos son: (1) notificación

adecuada del proceso; (2) proceso ante un juzgador imparcial; (3) oportunidad de ser oído; (4) derecho a contrainterrogar testigos y a examinar evidencia presentada en su contra; (5) tener asistencia de abogado y (6) que la decisión se base en evidencia que conste en el récord. El requisito fundamental del debido proceso de ley es la oportunidad de ser oído en una etapa, y de un modo, significativo. El derecho a ser oído incluye el derecho a presentar evidencia, a contrainterrogar testigos, a argumentar y a poder refutar la evidencia contraria; ello de manera informada. El derecho a ser oída de la UIA quedó protegido, toda vez que fue informada, oportunamente, de la cuestión que está pendiente (la alegada justificación de la destitución sumaria de la señora Silva Vega), y pudo resolver por sí si se allanaba o no al procedimiento disciplinario que se llevó a cabo en contra la señora Silva Vega.

Tercero, aunque no menos importante, en el convenio colectivo no se establece que la querrela se resolverá automáticamente a favor de la querellante si se incumple con los términos establecidos en el procedimiento disciplinario. Si se adoptara la interpretación de la UIA, se le estaría adicionando al convenio algo que no contiene. Es preciso recordar que las obligaciones válidas y eficazmente contraídas tienen fuerza de ley para los otorgantes, y para resolver cualquier cuestión que se suscite acerca de su extensión y límites, es necesario atenerse a las condiciones con que se celebraron, sin que pueda exigirse ninguna otra que no haya sido expresamente pactada, a no ser aquellas que son naturales de los

contratos. El principio contractual de *pacta sunt servanda* establece la obligatoriedad del contrato según sus términos y las consecuencias necesarias derivadas de la buena fe. A partir del perfeccionamiento de un contrato, las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las consecuencias que se deriven del mismo, ello conforme a la buena fe, al uso y a la ley. *Art. 1210 del Código Civil de PR, 31 LPRA sec. 3375*. La obligatoriedad del contrato se funda en una norma ética derivada de la buena fe, que exige no defraudar la confianza que en otro pudo haber creado una promesa o conducta. El principio de buena fe está ahí para dar efectividad a las intenciones de las partes y para proteger sus razonables expectativas.

En vista de todo lo anterior, se resuelve que procede evaluar si está justificada la destitución sumaria de la querellante, señora Silva Vega, a la luz de las normas de conducta y medidas disciplinarias contenidas en el convenio colectivo; por consiguiente, se cita a las partes para que comparezcan, ante el árbitro de epígrafe, con toda la evidencia pertinente a los méritos de la querrela, el 6 de julio de 2016, a la 1:30 p.m., en la sede del NCA-DTRH.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 3 de junio de 2016.



JORGE E RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 3 de junio de 2016; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR PEDRO J IRENE MAYMÍ
PRESIDENTE
UIA
49 CALLE MAYAGUEZ
SAN JUAN PR 00917-4902

LCDO OBED MORALES COLÓN
GERENTE GENERAL DE RECURSOS HUMANOS
Y RELACIONES LABORALES
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

LCDA ASLÍN M CABÁN MENDOZA
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

LCDA ADRIANA J PÉREZ CANDAL
UIA
49 CALLE MAYAGUEZ
SAN JUAN PR 00917-4902


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III