

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 DE PUERTO RICO
(A.A.A.)
(Patrono)**

Y

**HERMANDAD INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS PROFESIONALES DE LA
AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS (H.I.E.P.A.A.A.)
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: 07-1030

**SOBRE:
POCEDIMIENTO DISCIPLINARIO
(Amonestación Escrita)**

**ÁRBITRO:
MARILÚ DÍAZ CASAÑAS**

I. INTRODUCCIÓN

Las vistas de arbitraje de la presente querrela se celebraron en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, San Juan, Puerto Rico, los días 8 de mayo y 2 de julio de 2007. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 3 de agosto de 2007, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter alegatos escritos en apoyo de sus respectivas posiciones.

Por la A.A.A., en adelante “la Autoridad” o “el Patrono”, comparecieron: el Lcdo. Raúl Márquez, Asesor Legal y Portavoz; y el señor Jack Mercado, Supervisor del Querellante y Testigo.

Por la H.I.E.P.A.A.A., en adelante “la Unión”, comparecieron: el Lcdo. Alejandro Torres, Asesor Legal y Portavoz; el señor Ramón Ríos, Querellante; y el señor Miguel Marrero, Presidente de la Unión.

A las partes así representadas, se les brindó la oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental al que tuvieran en apoyo de sus respectivas posiciones.

II. SUMISIÓN

Determinar si la amonestación escrita impuesta al empleado procede conforme al Convenio Colectivo entre la A.A.A. y la H.I.E.P.A.A.A.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES DEL CONVENIO COLECTIVO

ARTÍCULO XI-C

REGLAS DE DISCIPLINA

FALTA	AMONESTACIÓN VERBAL	AMONESTACIÓN ESCRITA	SUSPENSIÓN DE 6 A 10 DÍAS	SUSPENSIÓN DE 10 A 15 DÍAS	DESTITUCIÓN
21. NO REALIZAR EL TRABAJO ASIGNADO- No realizar, sin justificación alguna, el trabajo asignado en el tiempo fijado		PRIMERA OFENSA	SEGUNDA OFENSA		TERCERA OFENSA
28. IMPEDIR O LIMITAR LOS SERVICIOS- Impedir, entorpecer, disminuir, limitar, interrumpir, o suspender los servicios que presta la Autoridad al público bien sea en forma individual o concertada		PRIMERA OFENSA	SEGUNDA OFENSA		TERCERA OFENSA
30. INSUBORDINACIÓN- Negarse injustificadamente a cumplir con las órdenes o instrucciones de sus		PRIMERA OFENSA	SEGUNDA OFENSA		TERCERA OFENSA

FALTA	AMONESTACIÓN VERBAL	AMONESTACIÓN ESCRITA	SUSPENSIÓN DE 6 A 10 DÍAS	SUSPENSIÓN DE 10 A 15 DÍAS	DESTITUCIÓN
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					

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. El Querellante, señor Ramón Ríos, trabaja para la Autoridad ocupando el puesto de Técnico de Pre-tratamiento III desde el año 1988.
2. El trabajo de un Técnico de Pre-tratamiento consiste en inspeccionar y supervisar los niveles de descarga y pre-tratamiento que realizan las industrias; lo cual es un trabajo altamente regulado por las agencias federales.
3. El Sr. Jack Mercado se desempeña como supervisor de los Técnicos de Pre-tratamiento, y es la persona que asigna y distribuye el trabajo a esos empleados.
4. A raíz de una escasez de personal, el señor Mercado realizó una redistribución de industrias en abril de 2006.
5. La redistribución consistió en asignarle siete (7) nuevas industrias¹ a cada uno de los técnicos disponibles; esto, en adición a las quince (15) industrias que cada técnico tenía a su cargo.

¹ Exhibit 2^a - Conjunto.

6. El 4 de abril de 2006, el señor Mercado le comunicó verbalmente al Querellante la reasignación de industrias.
7. El 20 de abril de 2006, y por segunda ocasión, el señor Mercado le notificó verbalmente al Querellante que realizara el trabajo de las industrias que reasignó.
8. El 12 de mayo de 2006, el señor Mercado le informó por escrito² al Querellante que le requería la realización de los trabajos de las industrias reasignadas. El Supervisor le concedió al Querellante hasta el 19 de mayo de 2006 para realizar las tareas, de lo contrario se expondría a posibles sanciones.
9. El 2 de junio de 2006, el Supervisor recogió de sobre el escritorio del Querellante las tareas asignadas a este correspondientes a las nuevas industrias, sin que las hubiese realizado.
10. El 5 de junio de 2006, el señor Mercado presentó ante el Director de Recursos Humanos el Informe de Investigación³ donde hace un recuento de lo acontecido con relación a las directrices impartidas al Querellante y recomendó la formulación de cargos por haber infringido el Convenio Colectivo en su Artículo XI, Sección C, Incisos 21, 28 y 30.
11. El 19 de julio de 2006, la Directora de Recursos Humanos le cursa comunicación escrita⁴ al Querellante en la que le notificó que se le estaba

² Exhibit 2 – Conjunto.

³ Exhibit 3 – Conjunto.

⁴ Exhibit 4 – Conjunto.

amonestando por haber incurrido en la violación del Convenio Colectivo en su Artículo XI, Sección C, Incisos 21, 28 y 30.

12. El 16 de agosto de 2006, la Unión radicó una querrela con relación a los hechos antes mencionados en el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En la presente controversia nos corresponde determinar si la acción disciplinaria impuesta al empleado procede o no.

La Autoridad alegó que el Querellante violó el Convenio Colectivo en su Artículo XI-C, Incisos 21, 28 y 30, supra, cuando se negó injustificadamente a realizar los trabajos que le fueron asignados directamente por su Supervisor. Indicó, que dichos trabajos están contemplados dentro de los deberes del puesto del Querellante, por lo que, negarse a realizarlos, entorpeció los servicios que provee la Autoridad.

La Unión alegó que el Querellante no infringió en el Convenio Colectivo en su Artículo XI-C, Incisos 21, 28 y 30, supra, debido a que nunca se negó a realizar el trabajo asignado por su Supervisor.

Luego de un análisis de la prueba presentada, el Convenio Colectivo y las contenciones de las partes, concluimos que le asiste la razón a la Autoridad en cada una de las imputaciones. Veamos.

Las partes acordaron en el Convenio Colectivo, Artículo XI-C, las Reglas de Disciplina en aras de que los empleados observen y mantengan una conducta apropiada dentro del área de trabajo. Cabe mencionar que las tres faltas que se le imputaron al Querellante acarrearán la misma acción disciplinaria, amonestación escrita

como sanción en una primera ofensa. En primera instancia, la falta número 21 del mencionado artículo contempla dicha sanción cuando un empleado no realiza el trabajo asignado. Luego, la falta número 28 dispone de dicha acción disciplinaria cuando un empleado impide o limita los servicios que provee la Autoridad. En última instancia, la falta número 30 provee una sanción cuando un empleado incurre en insubordinación, al negarse a seguir instrucciones.

Para sustentar su posición y las imputaciones hechas al Querellante, la Autoridad presentó como primer y único testigo al supervisor del Querellante, Sr. Jack Mercado. En lo pertinente, el Testigo declaró que supervisa un grupo de técnicos de pre-tratamiento, que de ordinario, se compone de cuatro técnicos. Durante el mes de abril de 2006, dicho grupo se redujo a dos técnicos, siendo el Querellante uno de éstos. Ante tal situación, el testigo se vio en la necesidad de redistribuir equitativamente el trabajo entre los dos técnicos para poder cumplir con el trabajo; esto, en adición al trabajo que ya éstos tenían. Por lo que, el 4 de abril de 2006, el señor Mercado le informó a los técnicos los cambios, y la consecuente redistribución de trabajo. Además, declaró que el 7 de abril de 2006 el Querellante le informó verbalmente que no trabajaría las industrias reasignadas. Luego, el 20 de abril de 2006, el Testigo le indicó por segunda vez al Querellante que tenía que hacer el trabajo, pero nuevamente éste último se negó. Finalmente el 12 de mayo de 2006, el Testigo le requirió por escrito la realización de los trabajo, y le concedió hasta el 19 de mayo de 2006 como fecha límite para completar el mismo, ya que de lo contrario estaría expuesto a una sanción. El Testigo declaró que el 2 de junio de 2006 recibió las tareas del Querellante relacionadas

a la reasignación de trabajo, sin éste haberlas realizado. Por tal razón, le refiere un Informe de Investigación a la Directora de Recursos Humanos para que tome acción.

De otra parte el Querellante, Sr. Ramón Ríos, declaró que nunca se había negado a realizar el trabajo asignado por el señor Mercado. Indicó, no tener recuerdo de haber revisado los trabajos asignados, y no sabía si había hecho o no parte del mismo. Asimismo, expresó que no disponía de tiempo suficiente para realizar los trabajos y que asumió que no le iban a conceder tiempo extra para finalizar la labor asignada; aún cuando nunca efectuó tal petición a la gerencia.

Luego de haber evaluado la prueba documental y testifical presentada por ambas partes, entendemos que la Autoridad probó, en efecto, que el Querellante incurrió en las faltas número 21 y 28 al no realizar el trabajo que le fue asignado por su Supervisor en varias ocasiones. Más aún, cuando dicho trabajo está contemplado dentro de las funciones que requiere su puesto y que el mismo no, era bajo ninguna circunstancia, peligroso ni nocivo para su seguridad y salud. Esta falta de diligencia del Querellante sí tuvo como consecuencia el atrasar los trabajos y los servicios que provee la Autoridad. Cabe señalar lo siguiente, es cierto que debido a la escasez de personal, el Supervisor estaba sobrecargando de trabajo a los técnicos disponibles. Sin embargo, lo que estas circunstancias justifican es que el trabajo se dilate mas no el dejarlas sobre un escritorio sin tan siquiera mirarlas. Desde que se le asignaron al Querellante estas industrias, pasó más de un mes sin que éste tan siquiera las haya mirado y mucho menos trabajado. Esto no tiene justificación.

Por otro lado, al analizar la imputación que la Autoridad le hiciera al Querellante por haber infringido en la falta número 30, la cual trata de una insubordinación, nos fue necesario evaluar y dirimir cada testimonio por ser estos contradictorios. Entre los factores considerados al momento de evaluar la credibilidad de los testigos se encuentran:

1. la naturaleza de los testimonios;
2. el comportamiento del declarante;
3. su carácter de veracidad y honestidad;
4. la capacidad para recordar y comunicar cualquier materia;
5. la existencia o ausencia de parcialidad, interés o motivo;
6. declaraciones previas del testigo;
7. la actitud del testigo.

En atención a éstos factores, consideramos que la declaración del Sr. Jack Mercado nos merece mayor credibilidad y validez en ausencia de cualquier perjuicio o parcialidad. Esto, debido a que su testimonio fue consistente y el mismo pudo ser corroborado con la prueba documental presentada; contrario al testimonio del Querellante, del cual surgen ciertas inconsistencias e irregularidades tales como: el Querellante fue ambivalente en si revisó o no las industrias reasignadas, también fue ambivalente en cuanto a si realizó total o parcialmente esas labores. Finalmente, la Unión tampoco refutó el detallado testimonio del Supervisor sobre la no realización de las tareas.

A tono con la opinión antes mencionada, consideramos que la Autoridad probó que efectivamente el Querellante se insubordinó, infringiendo así en la falta número 30 de las Reglas de Conducta.

De conformidad con los fundamentos anteriormente expresados, emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

Determinamos que la amonestación escrita impuesta al Querellante, Ramón Ríos procede conforme al Convenio Colectivo.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico, hoy 14 de diciembre de 2007.

MARILÚDÍAZ CASAÑAS
ÁRBITRO

MDC/drc

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, hoy 14 de diciembre de 2007, se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO RAÚL MÁRQUEZ HERNÁNDEZ
RAMOS GONZÁLEZ & TOYOS OLASCOAGA
PO BOX 193317
SAN JUAN PR 00919

SR JACK MERCADO
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00926-7066

LCDO ALEJANDRO TORRES
BUFETE TORRES & VELAS
420 AVE PONCE DE LEÓN STE B4
SAN JUAN PR 00918-3406

ING MIGUEL A MARRERO SANTIAGO
PRESIDENTE
HIEPAAA
URB VELENCIA
325 CALLE ÁVILA
SAN JUAN PR 00923

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III