

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-07-2490

SOBRE: Destitución sumaria del
Sr. Juan M. Sánchez Silva

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA
DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en este caso, ante el árbitro de epígrafe, comenzó el 18 de marzo de 2015 y continuó el 27 de abril del mismo año, 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. Glorimar Acevedo Cruz.

La Unión Independiente Auténtica de Empleados de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, en adelante la UIA o la Unión, compareció representada por sus asesores legales, los Lcdos. José A. Morales Boscio y Harry Anduce Montaña, actuando como portavoz y portavoz alterno, respectivamente. El querellante, Sr. Juan M. Sánchez Silva, también estuvo presente.

En el caso de epígrafe, el oficial examinador, Hon. Fausto Ramos Quirós, emitió un laudo con fecha del 29 de diciembre de 2008; no obstante, a juicio del Tribunal de Primera Instancia y del Tribunal de Apelaciones, el oficial examinador no resolvió todas las controversia planteadas; es decir, no se expresó en cuanto a la imputación de las siguientes faltas: "Impedir o Limitar los Servicios" y "Seguridad". Por esa razón el referido laudo no es final y obligatorio. Confirmado el dictamen del TPI y devuelto el caso al foro de arbitraje, para que continúe el procedimiento conforme lo resuelto por los foros revisores, el árbitro de epígrafe citó a las partes de epígrafe, en las fechas antes señaladas, para que comparecieran con la prueba pertinente a todos los asuntos que estaban en controversia cuando se emitió el laudo original.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 16 de junio de 2015, cuando expiró el término para presentar los alegatos.

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 UIA propuso la siguiente sumisión:

"[S]i Sánchez Silva interrumpió o impidió de algún modo los servicios". Véase la página 2 del **Memorando de Derecho**.

Por su parte, la Autoridad no propuso sumisión alguna.

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^{1/}, que los asuntos a resolver son los siguientes:

Determine, a la luz de las alegaciones y de la evidencia presentada, si el proceso disciplinario está prescrito y, de no estarlo, si fue justificada la destitución sumaria de empleo y sueldo del querellante, Sr. Juan M. Sánchez Silva. De determinar que la misma no fue justificada, que se provea un remedio adecuado.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

Se advierte que el caso de epígrafe se refiere a una querrela del Sr. Juan M. Sánchez Silva, que fue destituido sumariamente de empleo y sueldo, efectivo el 28 de junio de 2005, por la conducta desplegada el 4 de diciembre de 2004; fecha en la que, habiéndose declarado una huelga contra la AAA, el señor Sánchez Silva alegadamente agredió a otro empleado unionado que cruzó la línea de piquete, en unas instalaciones de la Autoridad en Aguada. El 6 de diciembre de 2004, el oficial

^{1/} 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."

de la Policía que acudió al lugar del incidente presentó denuncias contra el señor Sánchez Silva por los delitos de agresión y alteración a la paz. Escuchada la prueba, el tribunal determinó "no causa" en ambos cargos. No obstante lo anterior, la AAA sometió al señor Sánchez Silva a un proceso disciplinario administrativo que culminó en la referida destitución. En el mismo le imputó al querellante la infracción de unas disposiciones del Reglamento de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias de la AAA, a saber: Artículo 9.2, Grupo IV (Conducta Impropia, Impedir o Limitar los Servicios y Seguridad) y Grupo V (Daños Físicos), y Artículo 10, Sección 10.2, Incisos 1(a) y 1(ch). Esta es la primera vez que el señor Sánchez Silva es objeto de acción disciplinaria.

La destitución ocurrió en un momento en el que la AAA negaba la existencia de un convenio colectivo vigente. La UIA objetó ese proceder de la AAA. El 30 de junio de 2003, venció el convenio colectivo entre la AAA y la UIA. En vista del estancamiento de la negociación de los términos y condiciones de empleo, la UIA decretó una huelga el 4 de octubre de 2004. El 28 de diciembre de 2004, el entonces presidente de la UIA, Sr. Héctor R. Lugo, y el entonces presidente ejecutivo de la AAA, Ing. Jorge Rodríguez, suscribieron una "Estipulación". Esta acción contribuyó a que finalizara la huelga y que cada uno de los empleados unionados regresaran a su respectivo centro de trabajo. El referido documento fue ratificado por la Junta de Directores de la AAA y por la Asamblea de la UIA. Entre las cláusulas contenidas en la Estipulación se destacaban las relativas al número de

delegados y representantes de la UIA, transportación y dietas, plan de ahorro y retiro, SINOT, beneficio de uniformes, y salarios. Las partes incorporaron, además, otras cláusulas previamente negociadas y se extendió la vigencia de otras cláusulas contenidas en el convenio colectivo anterior. Las partes se comprometieron, además, a firmar un nuevo convenio colectivo dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de la firma de esta estipulación. Posteriormente, se suscitó entre las partes una controversia sobre el lenguaje de algunas de las cláusulas contenidas en el borrador del convenio colectivo.

Transcurrido en exceso el plazo fijado para la firma del nuevo convenio colectivo sin que las partes firmaran el mismo, la UIA recurrió a la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico (JRT) alegando que el presidente ejecutivo de la AAA se estaba negando a firmar el nuevo convenio colectivo sin que mediara razón justificada. Luego de los trámites correspondientes ante la JRT, ésta determinó que la Estipulación del 28 de diciembre de 2004 reflejaba la intención final y formal de las partes en torno a las normas que regirían sus relaciones obrero-patronales las cuales serían recopiladas en el documento titulado "Convenio Colectivo". La JRT concluyó que, en ausencia de la firma del Convenio Colectivo, las relaciones entre las partes se regían por la Estipulación del 28 de diciembre de 2004, con vigencia desde dicha fecha, con excepción de las cláusulas que expresamente disponen su propia vigencia. Inconforme con dicha determinación de la JRT, la AAA acudió ante el Tribunal de Apelaciones de Puerto

Rico alegando, entre otras cosas, que la JRT erró al determinar que existe un convenio colectivo entre las parte a partir de la mencionada estipulación. La controversia sobre la existencia o no de un convenio colectivo colocó en un estado de incertidumbre la relación laboral entre las partes, lo que causó desasosiego e intranquilidad en los trabajadores y generó conflictos con el riesgo probable de impactar a toda la ciudadanía.

El 7 de diciembre de 2006, la AAA y la UIA firmaron un acuerdo en el que convinieron, entre otras cosas, someter las querellas sobre destituciones sumarias de empleo y sueldo ante la consideración de oficiales examinadores contratados por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Los Lcdos. Pedro Sálamo, Ángel F. Rossy y Fausto Ramos Quirós figuraron en las ternas. Convinieron, además, que “de determinarse que hubo violación a las normas de disciplina imputadas se aplicarán las sanciones establecidas en las Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias contenidas en el Reglamento de la AAA de agosto de 1994”, y que “nada de lo antes acordado podrá interpretarse como una renuncia ni se entenderá que compromete en forma alguna las posiciones asumidas por las partes en el caso que... se relaciona con la controversia sobre la vigencia del convenio colectivo entre la AAA y la UIA”.

El 7 de octubre de 2008, el Tribunal de Apelaciones resolvió que “la Estipulación suscrita por las partes constituye el convenio colectivo que debe guiar en los términos convenidos las relaciones obrero-patronales entre éstas”, y

devolvió el caso a la JRT para que continuara el procedimiento conforme a lo resuelto por el tribunal. Asimismo, el 29 de diciembre de 2008, luego del trámite correspondiente, el oficial examinador que intervino en el caso del querellante emitió un laudo en el que desestimó los cargos y ordenó la reinstalación del querellante. Inconforme con el laudo emitido, la AAA presentó un recurso de revisión ante el Tribunal de Primera Instancia de Puerto Rico (TPI); no obstante haber presentado el referido recurso, “mediante comunicación del 6 de marzo de 2009”, la AAA reinstaló al querellante, advirtiéndole que “la acción era una medida provisional y sólo tenía el efecto de dejar en suspenso la destitución sumaria” y que “no conllevaba el retiro de los cargos”.

El 22 de junio de 2010, Tribunal de Apelaciones (TA) encontró, al igual que lo hizo el TPI en febrero de ese mismo año, que el laudo emitido por el Hon. Fausto Ramos Quirós, que ordenó entre otras cosas la restitución del señor Sánchez Silva en su antiguo empleo, adolece de varias causales de nulidad, entre las cabe destacar que “no resuelve la totalidad de las controversias planteadas en el caso, viola el debido proceso de ley de una de las partes al aplicar con rigor las Reglas de Evidencia, y está basado en un quantum de prueba que no es de aplicación a los procedimientos administrativos”^{2/}. Acerca del primer señalamiento de error, cabe destacar que del propio laudo surge que el oficial examinador sólo resolvió la

^{2/} La UIA presentó entonces un recurso de apelación ante el Tribunal Supremo de Puerto Rico (TSPR), el 23 de septiembre de 2010, que fue considerado como una solicitud de Certiorari y como tal fue declarado “No Ha Lugar”. La UIA presentó ante el TSPR una Moción de Reconsideración; la cual también fue declarada “No Ha Lugar”.

procedencia de las violaciones al Artículo 9.2, Grupo IV (conducta impropia) y Grupo V (daños físicos) y del procedimiento sumario, Artículo 10.2, Secciones 1(a) y 1(ch); no obstante, quedó en suspenso lo relacionado con la violación de impedir o limitar los servicios y la violación de las reglas, normas y/ o prácticas de seguridad establecidas. Por lo tanto, el laudo emitido fue "revocado" por ser incompleto y el mismo no constituye un laudo final y obligatorio. Mediante carta con fecha del 31 de mayo de 2011, el entonces presidente ejecutivo de la AAA notificó al señor Sánchez Silva que "[c]onforme a lo anterior, al finalizar el horario regular de trabajo el 1 de junio de 2011 queda [sic] destituido sumariamente del puesto que ocupa en la Autoridad".

Finalmente, el tiempo le dio la razón a la UIA en la controversia sobre la existencia del convenio colectivo, toda vez que la JRT y los tribunales revisores determinaron que el convenio colectivo 2005-2008 estuvo vigente y surtió efectos.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

De entrada, la UIA alega lo siguiente: "[E]l hecho que un laudo sea nulo en parte, necesariamente no lo invalida en su totalidad. Se pondrá en vigor la parte válida, siempre y cuando que las varias disposiciones del laudo puedan subsistir por sí solas, [citas omitidas]' La decisión plasmada en el laudo original es correcta en cuanto a todos los temas que el Árbitro resolvió, y dado que todos los foros revisores han determinado que solamente queda un tema por resolver, la decisión en cuanto a las demás controversia son la ley del caso". Sostiene, además, que "en

ningún momento el Tribunal de Primera Instancia ni el Tribunal de Apelaciones, aun cuando mandó a revisar el laudo, han expresado que la destitución fue correcta y que se retraía a la fecha original"; que "no procede pasar juicio nuevamente sobre las otras faltas imputadas al Sr. Sánchez Silva"; y que "en la alternativa que el Examinador desee adjudicar todas las controversias, lo cual objetamos enérgicamente, aun así el patrono tampoco prevalece en su determinación de destituir al empleado Sánchez Silva... sus testigos no merecen ninguna credibilidad la cual ningún foro les ha brindado en las ocasiones que han declarado".

Se puede observar que ambas partes de la controversia entienden que el laudo omitió resolver una cuestión de sustancia sometida, la diferencia consiste en que la AAA sostiene que el laudo de arbitraje es nulo y que prevalece la determinación de destitución, mientras que la UIA solicita que se enmiende el mismo para que se corrija la omisión, al menos así lo expresó ante el árbitro de epígrafe. Queda claro que el laudo emitido por el Hon. Fausto Ramos Quirós fue revocado. Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, vigésima segunda edición, 2001, el vocablo "revocar" tiene las siguientes acepciones: "Dejar sin efecto una concesión, un mandato o una resolución" y "[h]acer retroceder ciertas cosas"; en consecuencia, el laudo revocado no produce consecuencia jurídica alguna. Para que el laudo en cuestión pudiera ser final y las partes quedaran obligadas a su fiel cumplimiento, en el mismo tenía que decidirse

todo asunto o controversia sometida a la jurisdicción del árbitro de tal manera que terminara toda gestión de éste. No obstante lo anterior, la revocación no significa, como sostiene la representación de la AAA, que prevalece la determinación de destitución del señor Sánchez Silva, sino todo lo contrario.

El laudo impugnado no tenía que ser emitido conforme a derecho. Por lo tanto, la función revisora del tribunal estuvo limitada a determinar si medió alguna de las causas de nulidad del laudo, de conformidad con la norma de abstención, deferencia y clara auto-restricción judicial, adoptada por nuestro Tribunal Supremo en aquellos casos en que no se impuso al laudo impugnado la condición de ser emitido conforme a derecho. *J.R.T. v. Corporación de Crédito Agrícola*, D.P.R. (1989); 89 J.T.S. 100, a la pág. 7240-7241; *J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hospital*, 119 D.P.R. 62, 68 (1987); *U.I.L. de Ponce v. Destilería Serrallés, Inc.*, 116 D.P.R. 348 (1985); *J.R.T. v. National Packing Co.*, 112 D.P.R. 162, 165 (1982); *Colón Molinary v. A.A.A.*, 103 D.P.R. 143, 143 (1974); *J.R.T. v. Sucesión J. Serrallés*, 94 D.P.R. 343, 347 (1967); *United Steelworkers v. Paula Shoe Co., Inc.*, 93 D.P.R. 661, 667 (1966). Esta autolimitación judicial y marcada deferencia hacia los laudos de arbitraje es cónsona con la clara política pública a favor del arbitraje como mecanismo para dilucidar las controversias obrero-patronales. Es doctrina reiterada que los foros judiciales se abstendrán de entender en una controversia que las partes acordaron someter al proceso alterno del arbitraje. El arbitraje "es la alternativa existente más formal a la adjudicación y litigio judicial. En ese proceso,

las partes en disputa someten y presentan su caso ante un tercero neutral que está investido con la facultad de rendir una decisión." *Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, Colombia, Forum, 2000, pág. 9.* En consecuencia, devuelto el caso al foro de arbitraje, para que continúe el procedimiento conforme lo resuelto por los foros revisores, procede determinar como paso primero y principal si "cualquier determinación de este Honorable Examinador debe realizarse bajo el Convenio Colectivo vigente [a la fecha de la destitución] y no bajo ninguna otra disposición" y, consiguientemente, si el proceso disciplinario está prescrito^{3/}, y por último, de no estar prescrito, si procedía la destitución sumaria de empleo y sueldo del querellante.

Antes que todo, se debe resolver si el convenio colectivo 2005-2008 aplica a la reclamación de autos. Sobre este particular, la UIA sostiene lo siguiente: "Visto que no se renunció a la existencia del Convenio y que en efecto por fiat judicial el Convenio Colectivo [2005-2008] es el documento que impera, el Artículo IX (b) del Convenio Colectivo en la pág. 45 rige lo concerniente a los procesos disciplinarios sumarios en este caso. Allí se establece que el término de prescripción para que se procese y aplique la medida disciplinaria por la vía sumaria es el siguiente: 'Los casos sumarios que se detallan en la Sección (3) de este artículo tendrán que ser procesados y aplicada la medida disciplinaria dentro de los cincuenta días laborables de haber tenido conocimiento de los hechos que lo motivan. El Director

^{3/} La UIA hace esta alegación y aquella relativa a la aplicabilidad del convenio colectivo 2005-2008, por primera vez, en su memorando de derecho; véase la página 5 del memorando de derecho.

de Recursos Humanos y Relaciones Laborales tomará la acción que el caso amerite, dentro de dicho término, de no hacerlo carecerá del derecho a aplicar la medida disciplinaria previamente imputada". Sostiene, además, lo siguiente: "Los hechos ocurrieron y fueron informados a los supervisores de la AAA el 4 de diciembre de 2004 por lo que el término para llevar a cabo el proceso disciplinario empezaba el 4 de diciembre de 2004. Según esa fecha los 50 días terminaban el 23 de enero de 2005. Sin embargo, en clara violación a lo estipulado en el Convenio Colectivo, la AAA notificó a Sánchez Silva su intención de destitución el 28 de febrero de 2005 unos 86 días después de haberse enterado de los hechos. Es más, el proceso disciplinario no terminó hasta más de seis meses después de suscitados los hechos y ser notificada la AAA."

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 de un acuerdo o estipulación y 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); *Sria. del Trabajo v. Hull Dobbs*, 101 DPR 286 (1973). Generalmente el incumplimiento con los términos y el procedimiento establecido

conlleve la desestimación de la acción impugnada. *Corp. de P.R. para la Difusión Pública v. UGT, 2002 TSPR 51*. 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)*.

No obstante lo anterior, se advierte que, salvo pacto en contrario, el convenio colectivo no trasciende los límites de su período de vigencia. La UIA pretende que se aplique un convenio colectivo cuya vigencia comenzó el 1 de enero de 2005 a unos hechos que tuvieron lugar el 4 de diciembre de 2004. El convenio colectivo promueve la paz y estabilidad en el campo obrero patronal. Su validez y eficacia debe ser siempre objeto del más entusiasta endoso por parte de los juzgadores. *UIL de Ponce v. Dest. Serrallés, Inc., 116 DPR 348 (1985)*. Como el convenio colectivo es un contrato, el mismo debe regirse por las disposiciones del Código Civil que regulan la materia. *Luce & Co. v. JRT, 86 DPR 440 (1962)*. Es doctrina firmemente establecida 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, según lo dispone el *Artículo*

1233 del Código Civil, 31 LPRA sec. 3471, *Luce & Co. v. JRT, supra*, a las páginas, 433-34. Nuestro derecho reconoce el principio de autonomía contractual de las partes, quienes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente siempre que no sean contrarios a las leyes, la moral y el orden público. *Art. 1207 del Código Civil, 31 LPRA sec. 3372. Mercado, Quilinchini v UCPR 143 DPR 610 (1997)*. Por consiguiente, no habiéndose establecido por mutuo acuerdo la vigencia del contrato de manera retroactiva para cubrir el período en cuestión, resulta incuestionable que no aplican al caso de epígrafe las disposiciones contenidas en el Artículo IX (b) de convenio colectivo, vigente desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2008. Toda vez que el convenio es ley entre las partes, cuando sus cláusulas están redactadas claramente, el árbitro tiene que atenerse al sentido literal de las mismas. Si se accediera al requerimiento de la UIA, se socavarían los propósitos en que se inspira la negociación colectiva; se estaría insertando en un contrato una cláusula que las partes no pactaron y, por otra parte, se estaría borrando por fiat arbitral una cláusula que sí se pactó.

Segundo, se advierte que 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. No existe manera, por no haber información suficiente, para determinar si efectivamente la AAA aplicó la medida disciplinaria impugnada una vez expirado dicho término contractual. Las determinaciones de hecho y conclusiones de derecho deben estar apoyadas en la evidencia suficiente que obra en el expediente. Nótese, además, que aun presumiendo que la UIA solicitó la celebración de la vista informal dentro del término establecido; la UIA contribuyó a la dilación en el procesamiento y la aplicación de la destitución, toda vez que el señor Sánchez Silva fue citado originalmente para la vista informal el 31 de mayo de 2005, sin que mediara reparo u objeción alguna de parte de la UIA, y posteriormente, en dos (2) ocasiones, la UIA solicitó y obtuvo la posposición de la celebración de la referida vista. Nuestro Tribunal Supremo ha apuntado que en nuestra jurisdicción ya se ha adoptado la normativa de equidad conocida como la

doctrina de los actos propios. *Corraliza v. Bco. Des. Eco.*, 153 DPR 161 (2001). El contenido de la norma de que a nadie es lícito ir contra los propios actos tiene fundamento y raíz en el principio general de Derecho que ordena proceder de buena fe en la vida jurídica. La conducta contradictoria no tiene lugar en el campo del Derecho, y debe ser impedida. Su eficacia, su fuerza vinculante tienen vida y efecto propios, que van en protección de la confianza depositada en la apariencia, que es por extensión protección de un interés social o la consecución de un ideal de justicia. Los presupuestos necesarios o elementos constitutivos para la aplicación de la norma jurídica de que nadie puede venir contra sus propios actos pueden resumirse así: (a) Una conducta determinada de un sujeto, (b) que haya engendrado una situación contraria a la realidad, esto es, aparente y, mediante tal apariencia, susceptible de influir en la conducta de los demás, y (c) que sea base de la confianza de otra parte que haya procedido de buena fe y que, por ello, haya obrado de una manera que le causaría un perjuicio si su confianza quedara defraudada. *Int. General Electric v. Concrete Builders*, 104 DPR 871, 877-78 (1976). 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).

Tercero, aunque no menos importante, nótese que la UIA hizo la alegación de prescripción y la relativa a la aplicabilidad del convenio colectivo 2005-2008, por

primera vez, en su memorando de derecho, lo cual no le permitió a la AAA argumentar en contrario y presentar aquella evidencia que estimara pertinente. 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 conainterrogar 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 conainterrogar testigos, a argumentar y a poder refutar la evidencia contraria; ello de manera informada. Este derecho a ser oído tendría poca realidad o valor a menos que la AAA quede informada, oportunamente, de la cuestión que está pendiente, y pueda resolver por sí si se allana o no.

En vista de todo lo anterior, procede evaluar si fue justificada la destitución sumaria del querellante, a la luz de las Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias contenidas en el Reglamento de la AAA de agosto de 1994, según se establece en el acuerdo del 7 de diciembre de 2006. El peso o la carga de la prueba impone a la AAA la obligación de establecer que la misma es justa y razonable. En

este caso, la AAA no cumplió satisfactoriamente con esa exigencia. En la mayoría de los casos hay dos versiones acerca de lo ocurrido y las mismas, en lo sustancial, son contradictorias; no obstante, este caso plantea, nuevamente, más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria.

Es preciso destacar que 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 o el acuerdo de que se trate no contengan 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". *El Arbitraje Obrero-Patronal, ante, página 212.*

La política pública establecida en nuestra legislación laboral reconoce que el trabajo es un elemento central de nuestra vida en sociedad, tanto por lo que significa a nivel individual en la vida diaria de decenas de miles de puertorriqueños y puertorriqueñas, como por el beneficio colectivo que se genera cuando a través del esfuerzo ofrecemos calidad de vida a nuestro pueblo y desarrollo social y económico para nuestro país. Es preciso recordar que en la

medida en que el individuo aporta al bien común y se auto realiza, el trabajo adquiere un hondo significado ético.

Nuestro ordenamiento laboral reconoce la inherente desigualdad que caracteriza la relación obrero-patronal, en donde el patrono, por su capacidad económica, posee mayor poder que el trabajador individual que necesita de su empleo para sobrevivir. En el caso particular de la terminación de la relación obrero-patronal, que es lo que el árbitro debe atender en este caso, es significativa la decisión de elevar a rango constitucional el derecho del trabajador o trabajadora a renunciar libremente a su empleo, pero no así el derecho de un patrono a despedir a un trabajador. El derecho al empleo, que es, evidentemente, el principal derecho laboral, cobra mayor importancia si tomamos en cuenta que muchas de las protecciones estatutarias no tendrían sentido si no se protege el derecho mismo a preservar un empleo ante una actuación caprichosa e irrazonable por parte de un patrono.

Nuestro ordenamiento estatutario no prohíbe absolutamente el despido de un empleado; más bien, prohíbe y castiga el despido sin justa causa. Asimismo, cabe destacar que nuestro derecho crea una presunción de que la medida disciplinaria impuesta al empleado es injustificada. Le toca al patrono rebatir dicha presunción. El peso de la prueba se contrae a establecer que es justa y razonable la imposición de la medida disciplinaria objeto de la controversia. 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. Véase *Vélez vs. Pueblo International*, 135 DPR 500 (1994), y *Srio. del Trabajo vs. ITT*, *supra*, pág.543. El principio rector que gobierna la acción disciplinaria por justa causa es aquél que delimita las circunstancias en que se produce la misma. Es decir, la acción disciplinaria se considera justificada cuando el patrono establece que la misma tuvo su origen en alguna razón y motivo vinculado a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa y no en el libre arbitrio o capricho del patrono. La determinación de la destitución de un cargo público debe estar justificada en la necesidad de proteger un servicio público porque, de lo contrario, se estaría atentando contra el derecho a un empleo. *Op. Sec. Just. Núm. 7 de 1995*, reiterando el criterio expuesto en la *Op. Sec. Just. Núm. 24 de 1959*.

El principio de justa causa comprende tres cuestiones: (1) si el querellante cometió la falta que se le imputa, (2) si se le concedió un debido proceso, y (3) si la medida disciplinaria fue razonable. En la evaluación de los últimos dos aspectos, el acuerdo del 7 de diciembre de 2006 constituye el único punto de referencia. La contestación negativa a una o más de las cuestiones significa que no se satisfizo el principio de justa causa o se debilitó por estar presente un elemento de

arbitrariedad, capricho o discrimen. *El Arbitraje Obrero-Patronal*, ante, página 211.

La AAA le imputa al querellante la infracción de unas disposiciones del Reglamento de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias de la AAA, a saber:

Artículo 9.2

Grupo IV

	PRIMERA OFENSA	SEGUNDA OFENSA
CONDUCTA IMPROPIA Observar conducta impropia, lesiva, desordenada o que altere el orden dentro o fuera de horas laborables y del lugar de trabajo o predios de la Autoridad, de tal naturaleza que afecte el buen nombre, refleje descredito, lesione la imagen o ponga en dificultad a la Autoridad	Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 25 días	Destitución
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.	Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 25 días	Destitución
SEGURIDAD Violar las reglas, normas y prácticas de seguridad establecidas o no tomar las medidas y acciones necesarias para garantizar la continuidad en la prestación de los servicios que ofrece la Autoridad o poner en peligro la seguridad de empleados y ciudadano.	Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 25 días	Destitución

Grupo V

	PRIMERA OFENSA	SEGUNDA OFENSA
DAÑOS FÍSICOS	Destitución	
Conducta que provoque, resulte o cometa agresión, riña o desorden en las áreas de trabajo o predios de la Autoridad, durante horas laborables, o en actividades directamente relacionadas con el trabajo y toda aquella agresión fuera de horas laborables y de los predios de la Autoridad cuyo origen esté relacionado directamente con el trabajo.		

ARTÍCULO 10 - FORMULACIÓN DE CARGOS Y DERECHO DE APELACIÓN

10.1 Procedimiento ordinario

...

10.2 Procedimiento sumario

1) El Director podrá suspender de empleo y no de sueldo o suspender de empleo y sueldo o destituir antes de la vista informal, al notificarle la formulación de cargos en cualquiera pero no limitado de los siguientes casos:

- a) Cuando haya motivos razonables de que existe un peligro real para la vida, salud, seguridad, moral de los empleados o del pueblo en general.
- b) ...
- c) ...
- ch) Interrupción o disminución o intento de interrupción o disminución de los servicios que la Autoridad presta al público bien sea individual o concertadamente.

La prueba presentada por la AAA consistió en los testimonios de los Sres.

Luis D. Navarro López, Especialista de Recursos Humanos, y Rafael E. Ramos

Ortiz, Supervisor de Servicio al Cliente. Cabe señalar que el primero no fue testigo presencial de los hechos que tuvieron lugar el 4 de diciembre de 2004, por lo cual su declaración no ayuda al esclarecimiento de la verdad de lo sucedido. Por otro lado, lo declarado en la audiencia de arbitraje por el señor Ramos Ortiz, quien sí fue testigo presencial, tampoco contribuye al esclarecimiento de la verdad porque está en conflicto con declaraciones previas del propio testigo que obran en el expediente. La UIA objetó, oportunamente, la otra evidencia documental que se relaciona con las declaraciones ofrecidas, durante la investigación de los eventos, por los Sres. Hernán Hernández Cordero, el otro implicado y alegada víctima de agresión, Gustavo Pellot Ruiz, agente de la Policía de Puerto Rico que acudió al lugar del incidente a realizar la investigación, y Miguel A. Pérez, oficial de seguridad de St. James Security, que estaba asignado a las instalaciones de la AAA. Estos declarantes no estuvieron disponibles para ser contrainterrogados por la UIA, durante la audiencia ante el árbitro de epígrafe. Si bien esta prueba es admisible, ello no necesariamente la hace suficiente para probar los hechos imputados y justificar la destitución del querellante. Es norma reiterada que en los procedimientos de arbitraje no son de aplicación las Reglas de Evidencia. Lo anterior tiene como propósito liberar a dichos procedimientos de las "trabas procesales de los tribunales de justicia". *Martínez v. Tribunal Superior*, 83 DPR 717 (1961); *O.E.G. v. Rodríguez*, 159 DPR 98 (2003). Sin embargo, se permite la adopción de los principios y/o normas fundamentales de las reglas de evidencia

cuando éstas no son incompatibles con el procedimiento y sirven para lograr una solución rápida, justa y económica de la controversia. *Industria Cortinera Inc. v. PRTC*, 132 DPR 654 (1993). La flexibilidad procesal en el ámbito del arbitraje obrero-patronal no puede llegar al extremo de adjudicar derechos sin que los medios de prueba estén sostenidos, como regla general, por el conocimiento personal de los declarantes y por la garantía a la persona afectada del derecho a contrainterrogar los testigos en su contra.

Frecuentemente, cuando se habla del debido proceso de ley en casos de disciplina, se quiere significar lo siguiente:

(1) Derecho a estar notificado e informado de la conducta prohibida; de que los empleados conozcan cuál es la conducta que se requiere de ellos. Por tal razón el Patrono debe dar a conocer a sus empleados las reglas que imperan en su establecimiento. Se cumple con este requisito mediante la notificación real que le informa al empleado que determinada conducta está prohibida. Este hecho se puede establecer demostrando que el empleado conoce de la conducta prohibida, bien a través de las reglas anunciadas o las promulgadas que le entregaron oportunamente.

(2) Derecho a estar notificado e informado de los cargos que se le imputan; este es un pre-requisito para que el empleado determine si presenta un agravio. Es indiscutible que es injusto imponer un castigo sin darle a conocer al empleado las razones.

(3) Derecho del quejoso a confrontarse con sus acusadores. A través del mecanismo del contrainterrogatorio se puede impugnar y quizás contradecir lo declarado.

(4) Derecho del quejoso a exigir que el Patrono cumpla con el requisito del peso de la prueba, que se contrae a establecer que hay justa causa para la acción que se tomó, a demostrar la validez de su postura. Énfasis suplido. Véase de Demetrio Fernández Quiñones, *El Arbitraje Obrero-Patronal, ante, páginas 213 a 216.*

El tercer elemento del debido proceso está relacionado con el derecho a confrontarse con el acusador y tiene que ver con la prueba de referencia. Pese a que se ha diseminado la idea de que las reglas de evidencia no aplican en el procedimiento de arbitraje, el debido proceso impone que ciertos aspectos y extremos de la regla de prueba de referencia sean respetados para así asegurar una audiencia justa. Está claro que para establecer la veracidad de lo declarado fuera de la audiencia de arbitraje es menester y necesario sentar a testificar al declarante y someterlo a un contrainterrogatorio. A través del mecanismo del contrainterrogatorio se podrá impugnar y quizás contradecir lo declarado. Se le negaría al empleado la oportunidad de poner en tela de juicio la veracidad de lo afirmado si se acepta la declaración en evidencia sin el testimonio directo del declarante. *El Arbitraje Obrero-Patronal, ante, pág. 215.*

La AAA no adujo prueba alguna en el sentido de que la conducta observada por el querellante fue de tal naturaleza que afectó el buen nombre, reflejó descredito, lesionó la imagen o puso en dificultad a la Autoridad, un elemento indispensable de la "conducta impropia"; que efectivamente hubo una interrupción en los servicios que presta la AAA, elemento indispensable de

“impedir o limitar los servicios”; que el querellante violó alguna norma de seguridad establecida para garantizar la continuidad en la prestación de los servicios que ofrece la Autoridad o puso de alguna forma en peligro la seguridad de empleados y/ o ciudadanos, y/ o que tuvo lugar alguna agresión física. El caso de autos, que implica la imputación de agresión, una falta grave, que conlleva una sanción igualmente seria (destitución, aun tratándose de una primera ofensa), no puede sostenerse sin el testimonio del señor Hernández Cordero, alegado perjudicado, privando así al querellante de la oportunidad de poner en tela de juicio la veracidad de lo afirmado por Hernández Cordero; máxime cuando el testimonio del otro testigo presencial, el señor Ramos Ortiz, tiene rasgo de hiperbólico y estereotipado, y contradice declaraciones previas del propio Ramos Ortiz. Como puede verse, se trata de garantizar al imputado el debido proceso de ley permitiéndole la mayor confrontación con sus acusadores. Asimismo, adviértase que en ausencia de prueba que establezca la existencia de motivos fundados para creer que existía un peligro real para la vida, salud, seguridad, moral de los empleados o del pueblo en general y/ o que establezca que hubo siquiera intento de interrupción o disminución de los servicios que la Autoridad presta al público **tampoco** se justificaba la destitución sumaria.

Con toda probabilidad el aspecto más crítico de proveer un debido proceso bajo el principio de justa causa es si el patrono sometió prueba suficiente^{4/} para que se confirme su acción. El empleado debe quedar exonerado de culpa cuando no se pueda establecer por el patrono la infracción. Puede que el empleado sea culpable, pero castigarlo sin prueba convincente puede acarrear el riesgo de penalizar a un inocente y ello viola el precepto de justa causa. La destitución de un cargo público, sin haberse justificado la misma en la necesidad de proteger el servicio público que brinda la AAA y/ o de salvaguardar la vida, salud, seguridad o moral de los empleados o del pueblo en general, atentaría contra el "derecho a un empleo, esto es, a devengar ingresos y a tener una vida justa y decente". *Amy v. Adm. Deporte Hípico*, 116 DPR 414, 421 (1985).

Por los fundamentos antes expresados, se emite la siguiente DECISIÓN: El proceso disciplinario no está prescrito; por consiguiente, se resuelve que la destitución sumaria de empleo y sueldo del querellante, Sr. Juan M. Sánchez Silva fue injustificada. En vista de lo anterior, se ordena la reinstalación del querellante, en su antiguo puesto en la AAA y el pago "de los salarios, beneficios marginales de devengar y aportaciones patronales al sistema de retiro durante el tiempo en que estuvo destituido sumariamente".

^{4/} Aquellos casos en que se imputa al empleado unos hechos que podrían ser constitutivos de delito, o que probados crearían sobre dicho empleado una condición de estigma social, el quantum de la prueba tiene que ser el de evidencia clara, robusta y convincente. Se trata de un criterio intermedio entre preponderancia de la prueba en el ámbito civil de reparación de daños y el quantum requerido en el ámbito criminal. El quantum de evidencia clara, robusta y convincente cobra aplicación por imperativo del debido proceso de ley en aquellas situaciones en que se pretende privar a una persona de su empleo.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 17 de noviembre de 2015.



JORGE E RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 17 de noviembre de 2015; 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 GLORIMAR ACEVEDO CRUZ
SCHUSTER AGUILÓ LLP
PO BOX 363128
SAN JUAN PR 00936-3128

LCDO HARRY ANDUZE MONTAÑO
LCDO JOSÉ A MORALES BOSCIO
1454 AVE FERNÁNDEZ JUNCOS
SAN JUAN PR 00909



MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III