

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-12-625

SOBRE: DESTITUCIÓN SUMARIA
(Sr. José E. Maldonado Torres)

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe se llevó a cabo el 20 de marzo de 2012, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, según fue convenido con las partes el 17 de enero de 2012.

La representación de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, en adelante la AAA o la Autoridad, no compareció a pesar de la existencia del mencionado acuerdo y de habersele notificado dicho señalamiento por escrito, y sin haber solicitado y obtenido el aplazamiento de la audiencia. No obstante lo anterior, la audiencia se llevó a cabo con la parte compareciente, de conformidad con el Artículo XII, Sección d(2) del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

LAUDO
CASO A-12-625

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. Carlos A. Ortiz Abrams, y por los Sres. Pedro J. Irene Maymí y Luis A. de Jesús, presidente y vicepresidente, respectivamente. El Sr. José E. Maldonado, querellante, y su cónyuge, la Sra. Enid M. Medina, también estuvieron presentes.

La controversia quedó sometida para resolución el propio 20 de marzo, una vez finalizada la audiencia, en vista de que la UIA consideró innecesario reiterar sus alegaciones por escrito.

SUMISIÓN

El árbitro de epígrafe 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 el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si la destitución sumaria del Sr. José E. Maldonado se hizo conforme a las disposiciones del convenio colectivo suscrito por las partes de epígrafe, y de no serlo, que se provea el o los remedios adecuados, conforme al propio convenio.

^{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.”

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

Mediante carta con fecha del 13 de septiembre de 2011, la AAA, a través del Sr. José A. Lugo Vega, Director Interino de Recursos Humanos y Relaciones Industriales, le notificó al querellante su intención de formularle cargo por la alegada infracción de las Reglas 36 y 40 de las de Conducta y Medidas Disciplinarias; las cuales prohíben expresamente la apropiación ilegal de bienes de la AAA, y la falsificación o sustracción de documentos, respectivamente. En dicha formulación de cargos, la AAA le imputa al querellante el haber admitido, ante un agente de la Policía de Puerto Rico, el 1 de julio de 2011, haberse apropiado ilegalmente de \$1,063.51 que le fueron confiados por la Sra. Damaris Quiles González para que el querellante los acreditara a la cuenta de la señora Quiles en la AAA. Asimismo, le imputa el haber prestado falso testimonio sobre estos hechos ante la Sra. Quiomara Medina, Gerente de la Oficina Comercial, el 19 de julio de 2011, luego que la señora Quiles presentó la querrela correspondiente ante la AAA.

Luego de celebrada la vista informal no evidenciaría, la cual se llevó a cabo el 3 de octubre de 2011, y mediante carta con fecha del 5 de octubre de 2011, la AAA, a través de su director interino de recursos humanos y relaciones industriales, le notificó al querellante que quedaba separado sumariamente de empleo^{2/} y sueldo, efectivo la fecha del recibo de la notificación.

^{2/} El querellante ocupó hasta esa fecha un puesto de Oficinista de Servicios al Consumidor, en la Oficina Comercial Ponce Centro.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La UIA sostiene que “[e]n el pliego de cargos y en la comunicación de destitución sumaria..., la parte querellada afirmó que respectivamente se enteró oficialmente de los hechos de comportamiento indisciplinado del co-querellante Maldonado el 30 de junio de 2011 y el 19 de julio de 2011, y que quedaba destituido sumariamente, con efectividad al 5 de octubre de 2011”, y que “ [d]e un cómputo sencillo, surge el hecho esencial fuera de toda controversia entre las partes de que entre el 30 de junio de 2011 y [el 5 de octubre de 2011], y [entre] el 19 de julio de 2011 y [el 5 de octubre de 2011] transcurrieron respectivamente sesenta y cuatro [días laborables], y cincuenta y tres días laborables; por lo cual, forzoso es concluir que a la fecha de efectividad de la destitución sumaria del co-querellante Maldonado, ésta estaba prescrita”.

De entrada es preciso reconocer 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 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.

LAUDO
CASO A-12-625

Está claro que la AAA tiene derecho de disciplinar a cualquier empleado por justa causa; no obstante, es preciso destacar que 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 convenio colectivo 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.

En Puerto Rico rige la teoría de la subjetividad en la interpretación de los contratos, lo que entraña indagar cuál es la voluntad real de las partes con el propósito que ésta prevalezca. Como la función principal del árbitro en el campo de las relaciones obrero-patronales es la de interpretar las cláusulas de los convenios colectivos; en la interpretación de los convenios o acuerdos éste deberá atender principalmente a la voluntad de las partes que hay que aceptar y cumplir; dicho de otro modo, el árbitro tiene la responsabilidad de concretar el convenio, develando la intención de las partes, y si ésta surge claramente del contrato hay que atenerse al sentido literal de sus cláusulas.

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*,

LAUDO
CASO A-12-625

81 DPR 357 (1959). Por otro lado, sólo los términos ambiguos requieren una labor interpretativa por parte del juzgador conforme a las reglas de hermenéutica contractual.

En el Artículo IX(B), Sección 3, sobre Casos Sumarios, Acápito 4 de las Disposiciones Generales, del Convenio Colectivo se dispone clara y terminantemente que “[c]uando por la naturaleza de la falta cometida, no esté a nivel del supervisor inmediato recomendar la formulación de cargos, el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales tomará la acción que corresponda en período no mayor de cincuenta (50) días laborables, después de tener conocimiento oficial de los hechos relacionados con la violación de las normas de conducta cometidas por el empleado”.

Es esencial que la maquinaria de adjudicar agravios, especialmente aquellos relacionados con el despido de empleados, opere con razonable efectividad; lo cual incluye, sin duda, con justicia, por el alto potencial de que se produzcan manifestaciones emocionales perjudiciales. No debemos olvidar que el despido es estigmatizante, y deja al querellante marcado con una imputación infamante. Asimismo, es necesario recordar la importancia vital que tienen los empleos para los trabajadores, haciendo una analogía con la esfera penal, el despido equivale a la pena de muerte, y cuando el despido se hace en forma caprichosa, atenta a la integridad y dignidad del ser humano. *Figuroa Rivera vs. El Telar, Inc.*, 2010 TSPR 59, 178 DPR 701.

En un procedimiento de arbitraje, la ley entre las partes queda establecida por el acuerdo de sumisión o el convenio colectivo, que en este caso especifica que “[l]os

LAUDO
CASO A-12-625

árbitros tendrán aquellas facultades que les concedan el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje”, véase lo dispuesto en el Artículo IX(A), la Sección C (b) del convenio^{3/} entre las partes. El convenio colectivo no requiere expresamente que el laudo sea “conforme a derecho”; en ese caso, el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje establece que “[e]n la eventualidad que las partes no logren un acuerdo de sumisión... [e]l árbitro... tendrá amplia latitud para emitir remedios”, véase el Artículo XIII, Sección b, y que “[e]l árbitro emitirá su laudo a base de la totalidad de la prueba admitida, de la grabación tomada por éste durante la vista [y] del convenio colectivo”, véase el Artículo X, Sección n.

Es innegable la autoridad del árbitro de variar la sanción disciplinaria en cuestión si se considera que la misma es muy severa y drástica toda vez que, habiendo pactado las partes el procedimiento a seguir cuando la AAA pretenda imponer una suspensión de empleo y sueldo, o despido sumario, las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las consecuencias que se deriven del pacto a partir del perfeccionamiento 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.* Consiguientemente, la única forma de regresar la situación del querellante a las condiciones materiales y económicas prevalecientes antes de la ocurrencia del acto disciplinario, protegiendo el trabajo que disfrutaba éste, es reponiéndole en su puesto. Resolver lo contrario

^{3/} El 1 de noviembre de 2010, las partes de epígrafe reconocieron como válido y vigente el convenio colectivo 2005-2008, hasta que se negocie y firme un nuevo convenio colectivo; cosa que lograron el 1 de enero de 2012.

LAUDO
CASO A-12-625

socavaría principios básicos de derecho contractual y lesionaría el acuerdo de voluntades plasmado en el convenio colectivo. El convenio colectivo es un contrato, y como tal, tiene fuerza de ley entre las partes suscribientes siempre que no contravenga las leyes, la moral y el orden público. *J.R.T. v. Junta Adm. Muelle Mun. de Ponce*, 122 D.P.R. 318, 333 (1988). Al pactar su contenido, las partes deben cumplirlo con estricta rigurosidad. *Corp. De P.R. de Difusión Pública v. UGT*, 156 D.P.R. 631, 638 (2002). Cuando un contrato es legal y válido, sin vicios del consentimiento, constituye la ley entre las partes y debe cumplirse a tenor con el sentido literal de sus términos si los mismos son claros.

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. La expectativa del querellante, en torno a la justa solución de la presente querrela, sólo se puede lograr si se da fiel cumplimiento al convenio colectivo. Esto es cónsono con la política pública a favor de la negociación colectiva. El convenio colectivo es un instrumento para implantar la política pública laboral a favor de la negociación colectiva, y está revestido de un alto interés público, razón por la cual merece el más alto endoso del árbitro.

Asimismo, es preciso destacar que la AAA le imputa al querellante el haber admitido, ante un agente de la Policía de Puerto Rico, el 1 de julio de 2011, haberse apropiado ilegalmente de \$1,063.51 que le fueron confiados por la Sra. Damaris Quiles González para que el querellante los acreditara a la cuenta de la señora Quiles en la

LAUDO
CASO A-12-625

AAA, y le imputa el haber prestado falso testimonio sobre estos hechos ante la Sra. Quiomara Medina, Gerente de la Oficina Comercial, el 19 de julio de 2011, luego que la señora Quiles presentó la querrela correspondiente ante la AAA. No obstante, la ley, la doctrina y la jurisprudencia establecen claramente que el peso de probar que la acción disciplinaria fue por justa causa recae sobre el patrono.

Por considerarla pertinente, este árbitro cita una expresión de nuestro Tribunal Supremo: “La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es, al igual que en los casos ante los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales de su reclamación. El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes. En algunos casos, los árbitros han decidido que la parte que sostiene la afirmativa de la controversia no necesariamente tiene el peso de la prueba. Esto es así particularmente en casos en que los hechos fundamentales están bajo el exclusivo conocimiento de la parte contraria. En los casos de despido, los árbitros han sostenido, casi invariablemente, que el peso de probar la ‘justa causa’ descansa en el patrono debido a que la justificación es una defensa afirmativa. En los casos de arbitraje, por lo tanto, donde ya se ha impuesto una penalidad industrial severa y extrema –el despido– es el patrono quien deberá probar ante el árbitro que el mismo fue justificado”. Véase **JRT vs. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 DPR 62, 70-71 (1987)**. Esto significa que en toda reclamación por despido se entiende que el mismo es uno injustificado hasta tanto

LAUDO
CASO A-12-625

el patrono pruebe que fue justificado. En fuerza o virtud de lo que antecede, si el patrono, como sucedió en el caso de epígrafe, no cumple con la carga probatoria, el árbitro tiene que concluir que el despido fue arbitrario y capricho, es decir, injustificado.

En fin, luego de evaluar la evidencia admitida, y de considerar la doctrina y la jurisprudencia citada, se advierte que la AAA abusó de sus poderes o prerrogativas gerenciales al destituir sumariamente al querellante; en consecuencia, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

La destitución sumaria del Sr. José E. Maldonado Torres **no** fue justificada; en consecuencia, se ordena que éste sea repuesto en su antiguo empleo y se le pague el salario dejado de percibir mientras estuvo separado de su cargo injustificadamente. La razón de ser de la negociación colectiva obliga a no tolerar el despido injustificado y a reparar efectivamente su ocurrencia, ordenando que el querellante sea reinstalado en su puesto y que reciba la paga atrasada correspondiente. Se ordena, además, el pago de los intereses al tipo legal anual sobre el monto de los salarios adeudados, y el pago de la suma equivalente al 15% del total de la compensación del trabajador, por concepto de honorarios de abogado.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 27 de marzo de 2012.

JORGE E RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

LAUDO
CASO A-12-625

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 27 de marzo de 2012; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO EDGAR HERNÁNDEZ SÁNCHEZ
CANCIO, NADAL, RIVERA & DÍAZ, PSC
PO BOX 364966
SAN JUAN PR 00936-4966

LCDO CARLOS A ORTIZ ABRAMS
49 CALLE MAYAGUEZ
SAN JUAN PR 00917

LCDA BELKIN NIEVES GONZÁLEZ
DIRECTORA AUXILIAR DE
RELACIONES INDUSTRIALES
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

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

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III