

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS
(Autoridad)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE
AUTÉNTICA DE EMPLEADOS DE LA
AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-13-1568, A-13-1569¹

SOBRE: DESPIDOS - SR. HÉCTOR
RODRÍGUEZ DONES , Y EL SR. LUIS
SUÁREZ SANTIAGO

ÁRBITRO:
MARÍA E. APONTE ALEMÁN

I. INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso se celebró los días 13, 21 y 29 de agosto de 2014, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Hato Rey, Puerto Rico. El caso quedó sometido el 30 de octubre del mismo año, fecha concedida a las partes para la presentación de alegatos.

A la vista, en representación de la Autoridad, comparecieron: el Lcdo. Juan Ignacio Bravo Laguna, asesor legal y portavoz; la Lcda. Aurivette Deliz, portavoz alterna; la Sra. Coral Cáceres, representante y testigo; y los señores Onix Zayas y Luis Cora, testigos.

En representación de la Unión, comparecieron: el Lcdo. Carlos Quiroz Méndez, asesor legal y portavoz; el Sr. Luis Núñez, presidente del Capítulo de Guayama y representante; y los querellantes Luis Suárez Santiago y Héctor Rodríguez Dones.

¹ Consolidados el 29 de abril de 2014.

II. SUMISIÓN

Las partes no llegaron a un acuerdo de sumisión, por lo que cada una presentó su proyecto:

Autoridad:

Que esta Honorable Árbitro determine si la sanción impuesta por la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados se justifica conforme a las disposiciones del Convenio Colectivo 2012-2015.

De justificarse, que se desestimen las querellas con perjuicio. De la Árbitro entender que no fue justificada, determinar cuál hubiese sido la sanción que hubiere correspondido, según las disposiciones del Convenio Colectivo 2012-2015.

Unión:

Determinar si la medida disciplinaria de destitución impuesta a los unionados Héctor Rodríguez Dones y Luis Suárez Santiago estuvo justificada o no.

De determinarse que fue injustificada, que el Árbitro ordene el remedio adecuado.

Hacemos nuestro el proyecto de sumisión presentado por la Unión.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

ARTICULO IX (B) PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

SECCION 1 - En todos los casos de amonestación, despido o suspensión de empleo y sueldo de un trabajador, deberán formularse los cargos correspondientes, según se indica más adelante, los que estarán basados en las Normas de Conducta y el Procedimiento Disciplinario aquí impuesto.

SECCION 2 - CASOS NO 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. Se entenderá por conocimiento oficial el recibo por el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del informe o auditoría.

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 la formulación de cargos la cual deberá indicar las violaciones a las reglas de conducta imputadas y las sanciones correspondientes. La persona que tome la medida disciplinaria no será en ningún caso quien haya llevado la investigación o preparado el informe de investigación.
3. La notificación de los cargos al trabajador se hará por entrega personal o por correo certificado a la dirección oficial según los récords de la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. Copia de los cargos será remitida por el Director de Recursos Humanos o su representante autorizado al Presidente de la Unión mediante correo certificado con acuse de recibo.
4. La Unión tendrá quince (15) días laborables, a partir de la fecha en que el Presidente de la Unión reciba la notificación de formulación de cargos, para radicar ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje una petición de vista formal de Arbitraje.

5. La Unión solicitará una terna de tres (3) Árbitros a los fines de que las partes seleccionen el Árbitro que entenderá en la vista. Copia de la solicitud ponchada por el Negociado de Conciliación y Arbitraje será enviada de inmediato al Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la Autoridad. Una vez se reciba la terna con los nombres de los tres Árbitros y dentro de un término no mayor de diez (10) días del recibo de la misma, la Unión eliminará un candidato, la autoridad otro y el que quede será el Árbitro que entenderá en la formulación de cargos. Una vez seleccionado, éste señalará la fecha en que se celebrará la vista. En estos casos no sumarios, la medida disciplinaria recomendada, quedará en suspenso hasta que finalmente se resuelva el caso por el Árbitro.

SECCION 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 los 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 la formulación de cargos la cual deberá indicar las violaciones a las reglas de conducta

imputadas y las sanciones disciplinarias correspondientes.

3. La notificación de los cargos al trabajador se hará por entrega personal o por correo certificado a la dirección oficial según lo récords de la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. Copia de los cargos será remitida por el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su representante autorizado al Presidente de la Unión mediante correo certificado con acuse de recibo.
4. Solamente será causa para suspensión sumaria de empleo y sueldo o despido sumario, después de celebrada la vista informal no evidenciar  los siguientes casos:
 - a. Apropiación ilegal o uso indebido de fondos, equipo, materiales, servicio, documentos o bienes de la Autoridad, compañeros de trabajo, ciudadanos, instituciones públicas o privadas.
 - b. Falsificación o alteración maliciosa de documentos oficiales.
 - c. Agresión.
 - d. Convicción por delito grave o delito menos grave que implique depravación inmoral.
 - e. Negligencia que ponga en peligro la vida o la seguridad de otros empleados, de la Autoridad o del pueblo en general.
 - f. Negarse injustificadamente a cumplir órdenes para ejecutar trabajos de emergencia para restablecer servicios.
 - g. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias controladas o introducir o usar bebidas alcohólicas o sustancias controladas en el trabajo. Abandono o incumplimiento de tratamiento por alcoholismo y/o sustancias controladas.

- h. Sabotaje y/o destrucción intencional y/o daños a la propiedad de la Autoridad, equipos, materiales o documentos.
- i. Portación ilegal de armas o manejo ilegal de explosivos en los recintos de la Autoridad.
- j. Casos en que existan un peligro real para la salud, vida o la seguridad de los empleados o del pueblo en general.
- k. Cuando un grupo de empleados incurra en una violación al Artículo III, inciso 6 de este convenio, y la violación continúe después de transcurridas cuatro (4) horas laborables desde que la Autoridad se lo haya notificado a la unión para que lo corrija, y si la Unión lo corrigiera dentro de dicho término, la Autoridad no podrá aplicar ningún castigo sumario o perentorio a menos que el empleado sea reincidente de esta falta en un período de cuatro (4) meses.
- n. Abandono de Empleo.
- o. Hurto de Agua.
- p. Conducta intencional constitutiva de exposición deshonesto y/o actos lascivos dentro del trabajo o de los predios de la Autoridad o cuando ocurra fuera de su sitio de trabajo durante horas laborales.
- q. En aquellos casos en que exista algún acuerdo, estipulación u orden derivada de algún proceso judicial, estatal o federal que obligue a la Autoridad al cumplimiento específico de condiciones especiales determinadas por agencias reguladoras ambientales, cualquier conducta constitutiva de insubordinación conforme a lo aquí dispuesto conllevará en primera instancia una penalidad de suspensión de 30 a 45 días. Disponiéndose, que este

agravante en aplicación de penalidad no podrá ser aplicado cuando: a) los trabajadores imputados no hayan sido notificados de la existencia de dicho acuerdo, estipulación u orden y adiestrados de manera específica sobre su contenido y alcance, b) los trabajadores imputados no se les haya provisto de las condiciones de trabajo, equipo, materiales y herramientas necesarias para cumplir con las tareas asignadas.

Vista Informal no Evidenciaria

1. Será responsabilidad del Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su representante autorizado, notificar al empleado la intención de despedirlo o suspenderlo sumariamente de empleo y sueldo mediante una formulación de cargos, y simultáneamente será citado para una Vista Informal no Evidenciaria a celebrarse ante el propio Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su representante autorizado no más tarde de los quince (15) días laborables siguientes a dicha notificación.
2. Al celebrarse la vista, el empleado podrá estar acompañado por el Presidente de la Unión, o su representante autorizado.
3. Si el empleado o la Unión no comparece a la vista informal no evidenciaria en la fecha y hora señalada y no ofrecen justificación razonable para su incomparecencia, se entenderá que han renunciado a la misma y la Autoridad podrá de inmediato proceder a hacer efectivo el despido o la suspensión sumaria. Si es la Autoridad la que no celebra la vista y no ofrece justificación razonable, se entenderá que desistió de la aplicación de la medida disciplinaria.
4. No se admitirán solicitudes de posposición de vista informal excepto por razones de fuerza mayor que hagan imposible la comparecencia del empleado y la Unión, las cuales deben ser claramente expuestas y debidamente documentadas en la correspondiente solicitud, en cuyo caso la vista será celebrada en un

término no mayor de cinco (5) días laborables a partir de la fecha en que la vista había sido señalada originalmente.

5. E la Vista Informal no Evidenciaria el empleado podrá hacer las alegaciones o los planteamientos que estime pertinentes y presentar aquella evidencia documental incluyendo declaraciones juradas que entienda le favorecen.
6. En lugar de asistir a la vista informal, el empleado podrá entregar por escrito en la Oficina del Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su representante autorizado, no más tarde de la fecha en que se cita a la Vista Informal no Evidenciaria, sus alegaciones y prueba para sostener que la Autoridad no debe despedirlo o suspenderlo sumariamente de empleo y sueldo.
7. En aquellos casos de mal uso de fondos públicos o cuando haya motivos razonables de que existe un peligro real para la salud, vida o seguridad de los empleados o del pueblo en general, se podrá suspender de empleo y no de sueldo al empleado antes de la Vista Informal no Evidenciaria.

Vista Formal de Arbitraje

1. Concluida la Vista Informal no Evidenciaria, el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su representante autorizado, tendrá veinte (20) días laborables para notificar por correo certificado con acuse de recibo al empleado y a la Unión, la acción que a su juicio el caso amerite. La Unión tendrá veinte (20) días laborables a partir de la fecha en que el Presidente de la Unión reciba la notificación para solicitar al Negociado de Conciliación y Arbitraje, una Vista Formal de Arbitraje.
2. La Unión solicitará una terna de tres (3) árbitros a los fines de que las partes seleccionen el árbitro que entenderá en la vista. Copia de la solicitud ponchada por el Negociado de Conciliación y Arbitraje será

enviada de inmediato al Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. Una vez se reciba la terna con los nombres de los tres (3) árbitros y dentro de un término no mayor de diez (10) días del recibo de la misma, la Unión eliminará un candidato, la Autoridad otro y el que quede será el árbitro que entenderá en la formulación de cargos. Una vez seleccionado, éste señalará la fecha en que se celebrará la vista.

3. En aquellos casos que surjan como consecuencia de auditorías internas o externas de la Autoridad o casos que surjan como consecuencia de investigaciones administrativas realizadas por la Autoridad, se entenderá que para efectos de este artículo la Autoridad tiene conocimiento oficial de los hechos a partir de la fecha en que reciba el informe de Auditoría. Será a partir de ese término en que comenzarán a contar los términos dispuestos en el procedimiento.

DISPOSICIONES GENERALES

1. Si el trabajador no hubiese sido suspendido temporalmente y la vista se celebrase en uno de sus días libres, el tiempo utilizado por él en la vista le será pagado de conformidad con las disposiciones del Convenio, pero no tendrá derecho a cobrar horas extras de extenderse la vista más allá del horario regular de trabajo.
2. La compensación de los testigos, sus dietas y gastos de transportación, serán por cuenta de la parte que los cite.
3. En todo caso de violación a las reglas de conducta por parte de uno o más trabajadores, el Presidente de la Unión o su Representante Autorizado, podrá en cualquier etapa de los procedimientos solicitar al Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, una reunión para discutir la posibilidad de transigir el caso. Dicha reunión no tendrá el efecto de paralizar los términos y procedimientos del caso.

4. Cuando 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 los términos dispuestos en el procedimiento una vez tenga conocimiento oficial de los hechos relacionados con la violación de las normas de conducta cometidas por el empleado.
5. En los Casos Disciplinarios Sumarios, una vez resuelto el caso por el Árbitro, si la determinación es favorable al querellante o los querellantes, la Autoridad tendrá (30) días laborables, para pagarle al querellante o los querellantes, los salarios dejados de percibir y todos aquellos beneficios marginales que le hubieran correspondido, si hubiera estado trabajando durante el período de suspensión.
6. 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 mismos términos dispuestos en el procedimiento. El Director 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.

...

IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

Con fecha del 26 de septiembre de 2012, los aquí querellantes, Luis Suárez Santiago y Héctor Rodríguez Dones, recibieron de su Patrono, la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, cartas con la intención de aplicarles medidas disciplinarias consistentes en destituciones sumarias del puesto que ocupaban.

En la carta se les notifica lo siguiente:

“De un informe que nos fue referido el 15 de agosto de 2012, por la Oficina de Seguridad Corporativa, surge que el 8 de febrero de 2012, se realizó un operativo cerca de los Centros de Acopios de la Región de Caguas, para velar por el fiel

cumplimiento de ley. Esto para intervenir con los compradores ambulantes que compran y venden cobre, bronce y otros metales en los referidos centros. Entre las agencias que intervinieron en el operativo, se encontraban la Policía de Puerto Rico, Departamento de Hacienda, Puerto Rico Telephone Company (Claro), Autoridad de Energía Eléctrica, Autoridad de Acueductos y Alcantarillados (AAA), entre otras.

Como parte del operativo, en la carretera número 1, km. 26.2 al km. 48.3, (Miguel Hernández Rodríguez) de Caguas, se intervino con una guagua pick-up marca Ford, de color blanco, modelo 2000, conducida por el Sr. Marcelo Joel Méndez Rivera. Al realizar una inspección en el vehículo, se encontró que transportaba materiales pertenecientes a la AAA, entre estos:

- 47 contadores de AAA, de 5/8 en bronce.
- 183 estrellas anti-hurtos, en bronce para contadores de 5/8.
- 2 niples de bronce de 2" por x 12".
- 9 service-coupling pack-joint de 3/4 x 5".
- 16 estrellas de contadores de 1" en bronce.

La Policía de Puerto Rico realizó un Informe de Incidente, número 2012-6-013-03850, por la posesión de material de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, en violación al Artículo 4-E de la Ley 41. La propiedad incautada fue valorada en \$4,525.08.

De la investigación realizada surge que, el día 7 de febrero de 2012, usted aproximadamente a las 9:00 a.m., en conjunto a su compañero, visitaron la compañía Cidra Metals Recycling, Inc., ubicada en el Sector Palma Sola del Bo. Sud de Cidra. Asistieron en una Dodge Dakota, tablilla 851-175, color blanca, modelo pick up, con número de PRASA 32-313, vehículo de la Autoridad asignado a la brigada que usted pertenece. En el lugar de referencia, usted y su compañero vendieron piezas de la Autoridad, con un total de 94 libras en bronce, obteniendo por las mismas, \$94.00 dólares en efectivo.

De la investigación realizada, surge que entre las piezas incautadas en el operativo del 8 de febrero de 2012 y que

fueron vendidas por usted y su compañero al comercio Cidra Metals Recycling, se encontraban 47 contadores de agua, que están registrados, con una numeración que los identifica. De estos cuarenta y siete (47) contadores incautados, se identificaron veinte y siete (27) contadores que pertenecían a las rutas que se trabajaron en el proyecto de optimización, en el cual usted trabajó. Estas rutas son: 57078367 (Bo. Sud, Palma Sola), 57106717 (Bo. Montellano, Carr. 173, Sect. La Glorieta, Pagones y El Rebalon), 55106718 (Bo. Montellano, Sect. Agapito, Sect. Caruzo y Sect. Ortiz), 57106723 (Parcelas Nuevas Bo. Naranjo, Sect. El Verde).

Los contadores son los siguientes:

12701023	06108385-1	10185594	05057923-0	11500384
12609310	05016456	04002454	12912419	12609369
07096131-0	03228080	05137106	12620901	12609367
10704885	03228079	10712894	12912497	12609773
12620900	12912425	12912421	12912424	12609770
12609366	12609364			

De los contadores incautados el 8 de febrero de 2012, se corroboraron que los siguientes contadores fueron reemplazados por la brigada del empleado Luis Suárez, a la que usted pertenece:

- El contador incautado con número registro 12620901 fue reemplazado por un nuevo contador con número 10197759 para el Interlocutor Comercial número 0052101902. El 1 de febrero de 2012, el supervisor David López Díez, le entregó al empleado Luis Suárez, de la brigada de Optimización una caja con doce (12) contadores desde las numeraciones 10197752 hasta el 10197763.
- El contador incautado con número 12620900 fue reemplazado por un nuevo contador con número 10197919 para el Interlocutor Comercial número 0052231371. La información del servicio fue actualizada en sistema el 3 y 4 de febrero de 2012. El 1 de febrero de 2012, el supervisor David López Díez, le entregó al empleado Luis Suárez, de la brigada de

Optimización, una caja con once (11) contadores desde las numeraciones 10197908 hasta el 10197919.

- El contador incautado con número 6108385 fue reemplazado por un nuevo contador con número 09067155 para el Interlocutor Comercial número 0051410399. Se realizó la orden número 41811781 para cambiar la caja rota. En el mismo trabajo se cambió contador y se creó la orden 41811784. En la primera orden, se refleja en sistema el comentario del trabajo realizado y cito "Cambiar caja rota. Se rompió cemento y se cambió caja y c/c 09067155 12/23/11 Suárez y Ismael".

Esta información certifica que la brigada compuesta por usted y su compañero instalaron tres (3) contadores nuevos y los contadores removidos los vendieron el 7 de febrero de 2012, a Cidra Metals Recycling, siendo incautados el 8 de febrero de 2012, en un Operativo de la Policía en conjunto a otras Agencias de Gobierno.

Por los hechos anteriormente expuestos, le estamos notificando que hemos procedido a formularle cargos al amparo del Convenio Colectivo AAA-UIA, Artículo IX (B), Procedimiento y Reglas Disciplinarias. Las faltas cometidas conllevan la aplicación de las siguientes medidas disciplinarias encontradas en el Artículo XI-C: Reglas de Disciplina:

REGLA 20- SALIRSE DE SU RUTA DE TRABAJO- Salirse de la ruta de trabajo sin autorización o causa justificada. Conlleva una amonestación escrita en su primera ofensa.

Se constituye esta falta por salirse fuera de ruta, sin autorización de su supervisor, para visitar el 7 de febrero de 2012, el comercio Cidra Metals Recycling Inc., ubicado en el Bo. Sud de Cidra, para realizar una venta de piezas pertenecientes a la AAA, sin la autorización de su supervisor inmediato.

REGLA 24- INCUMPLIMIENTO ÓRDENES ADMINISTRATIVAS- No cumplir con las órdenes y directrices administrativas emitidas por la Autoridad u

obligar, o de alguna forma inducir a otros empleados a no cumplir con las mismas. Conlleva una amonestación escrita en su primera ofensa.

Se constituye esta falta por incumplir con el procedimiento 822, en el que se establece el proceso de remoción y entrega de contadores al supervisor encargado.

REGLA 26- USO INDEBIDO DE LA PROPIEDAD- Usar o permitir el uso indebido o no autorizado de propiedad, equipo, materiales, personal, o documentos de la Autoridad o permitir que los mismos se usen, se pierdan, destruyan o reciban daños. Conlleva una suspensión de veinticinco (25) días laborables en su primera ofensa.

Se constituye esta falta por utilizar el vehículo de la Autoridad, sin autorización de su supervisor, para visitar la compañía Cidra Metals Recycling Inc., ubicada en el Bo. Sud de Cidra y realizar una venta de piezas que pertenecen a la AAA.

REGLA 28- APROPIACION ILEGAL- Usar los fondos de la Autoridad de manera ilegal, apropiarse indebidamente de dinero, propiedad, equipo, materiales, bienes, servicios, documentos y otros, de la Autoridad, compañeros de trabajo, ciudadanos, instituciones públicas o privadas y otros. Conlleva una destitución sumaria en su primera ofensa.

Se constituye esta falta por apropiarse de forma ilegal de las siguientes piezas, que fueron utilizadas como parte de su trabajo y pertenecen a la Autoridad:

- 47 contadores de AAA, de 5/8 en bronce.
- 183 estrellas anti-hurtos, en bronce para contadores de 5/8.
- 2 niples de bronce de 2" por x 12".
- 9 service-coupling pack-joint de 3/4 x 5".
- 16 estrellas de contadores de 1" en bronce.

Además, se les hicieron imputaciones de violación a la Sección 14; Uso de Propiedad de la Autoridad o del Gobierno, del Código de Ética para los Funcionarios y

Empleados de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, y de la Sección 4.2 (b) de la Ley #1 de 3 de enero de 2012; Ley de Ética Gubernamental de Puerto Rico.

En las cartas se les informó el derecho a solicitar una vista informal a celebrarse el 10 de octubre de 2012.²

El 9 de noviembre de 2012 se notificó a ambos empleados que celebradas dichas vistas informales, la Autoridad determinó que incurrieron en violación a las reglas imputadas, por lo que se reafirmó en imponer la destitución sumaria.³

En la vista de arbitraje, para sustentar su posición, la Autoridad presentó como testigo al Agente Onix Zayas Veguilla, Investigador del C.I.C. del Área de Cayey y quien sostuvo que investigó el caso de unas personas quienes se encontraban en una "pick up" de Acueductos y que vendieron unos materiales el 7 de febrero de 2012, por razón de una querrela presentada por el Sr. Luis Cora, Investigador de Seguridad de la Autoridad.

Planteó que intervino en la querrela a principios del mes de marzo de 2012; que el 9 de febrero vendieron a Cidra Recycling materiales perteneciente a la Autoridad y que visitó el lugar en varias ocasiones. Indicó que el 12 de agosto de 2014 (el día antes de la vista) acudió al lugar junto a Luis Cora para buscar a los Marcelinos y a Fernando Roberto Báez Rivera, quien compró los materiales, pero que no consiguió a ninguno de ellos para que comparecieran a la vista.

² Exhibit catorce (14) (a) y (b) del Patrono.

³ Exhibit quince (15) (a) y (b) del Patrono.

Identificó el exhibit número uno (1) de la Autoridad, consistente en seis páginas de fotos, tomadas por un agente de la Policía, a saber: página 1- lugar donde se vendió la propiedad; página 2- foto desde la parte de arriba; página 3- casa de Marcelino, materiales en el almacén, casa del hijo de Marcelino; malas condiciones por lo que el Departamento de Salud cerró el lugar; página 4- Sellos de Hacienda, pesa para materiales; página 5- Vista desde la parte de arriba, pesa; y página 6- Mitad del camino, bajando por la entrada y parte lateral del almacén, todo referente a Cidra Recycling.

Planteó que Fernando Báez se fue para los Estados Unidos; que hace un año se encontró a Marcelo Méndez, padre, y le dijo que cerraron el negocio e identificó el exhibit número dos de la Autoridad, consistente en unas fotos tomadas por el Sr. Luis Cora el día antes de la vista de arbitraje (12 de agosto de 2014), en las cuales se muestra el estado en que se encuentra el lugar, luego de haberse cerrado por la Junta de Calidad Ambiental, y otra en la que se muestra, alegadamente, que en la casa no vive nadie.

La Autoridad presentó por medio del testigo, el exhibit número tres de la Autoridad, correspondiente a varias notas que tomó el testigo al entrevistar a los señores Fernando Báez Rivera, Marcelino Hernández Rodríguez, y Marcelino Joel Méndez Rivera.

De la entrevista realizada al señor Báez Rivera, el 23 de abril de 2012, éste le informó que el 7 de febrero de 2012, trabajaba en Cidra Recycling; que como a las 9:00 A.M. llegaron dos individuos en una guagua "Pick-up" blanca, Dodge Dakota, identificada como de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados; que se bajaron con

uniforme de Acueductos; que el más joven se bajó de la guagua; que tenía como treinta años, color trigueño claro, ojos claros, con espejuelos claros, llenito no gordo, pero con pipa, con un tatuaje de un tribal, como de 5'9"; que se bajó y ofreció bronce para vender y que bajó dos pailas del automóvil. Que el conductor de la guagua tenía como cuarenta años, más bajito y bien blanco, con espejuelos redondos; con el pelo pegado y bigote, y otras cosas que no se pueden entender.

De las notas de la entrevista a Marcelino Hernández Rodríguez se desprende que el 7 de febrero de 2012, a eso de las 9:30 am, vio desde el segundo piso de su casa, que queda al lado del negocio, una guagua de Acueductos; que siempre está porque el es el que paga en efectivo. Que el empleado "Fer" le gritó, y que pagó \$94.00 que echó en un cubito que tiene con una sogá y que los individuos se fueron y que le preguntó a Fer quienes eran y él le dijo que eran empleados de Acueductos. Estas notas fueron tomadas el 17 de abril o mayo de 2012 ya que la fecha tiene tachaduras.

Otras notas tomadas por el testigo fueron del dueño de Cidra Recycling, Marcelino Joel Méndez Rivera, quien informó que la propiedad de Acueductos le fue ocupada a él el día 9 de febrero de 2012 en Caguas. Que la Agente De Jesús le sometió cargos criminales y se archivaron; que el abogado fue Samuel Rodríguez; que la propiedad fue comprada en su negocio; que fue comprada por Fernando Báez y pagada por el padre de él y que ese día no se encontraba en el negocio.

Las últimas notas se refieren al querellante, Héctor Rodríguez Dones, quien compareció a la investigación de la Policía junto a su abogado, el Lcdo. Leonardo

Rosario Santiago. A éste se le advirtieron sobre sus derechos, la posible separación de su empleo y posible radicación de cargos criminal, pero que este decidió no declarar.

Posteriormente, la Autoridad presentó el Exhibit Número cinco consistente en un Informe de entradas y Salidas Vehículos Oficiales, Agencia Comercial de Cayey de la que se desprende que el 7 de febrero de 2012, el querellante, Luis Suárez, tenía como acompañante a "Pachi", como se le conocía a Héctor Rodríguez, con hora de salida 8:21 am y de entrada a las 2:08 pm, firmada por Abner Ortíz Alvarado, como el guardia de un turno tachado, y escrito como 8 - 4 y de Johanna Acevedo, con turno inclusive tachado y escrito 12 - 8 am. Así como un Listado de Vehículos Oficiales Asignados a la Comercial de Cayey y Listado de Número de Celulares Asignados a la Comercial de Cayey, de 3 de marzo de 2012, en el que aparece la siguiente información:

PRASA	Tablilla	Marca Modelo	Mes de Vencimiento del Marbete	Empleado Asignado	Núm. Teléfono Celular
32-313	851-175	Dodge Dakota	Abril	Luis Suárez	(787) 436-1038

Sin embargo, el testigo indicó que solicitó al Tribunal una Subpoena a Claro de Puerto Rico para que se suministrara información del Contrato con el nombre del dueño del teléfono 787-217-6352, con llamadas y mensajes desde el 4 de febrero de 2012 hasta el 10 de febrero de 2012, de la que se desprendió que el número de teléfono correspondió al querellante Suárez hasta el 2 de agosto de 2011.⁴

⁴ Exhibit Número seis (6) del Patrono.

Sostuvo que copia de dicha Subpoena le fue entregada al Sr. Luis Cora y a la Sra. Coral Cáceres, Especialista en Recursos Humanos.

Planteó que solicitó copia de fotos y documentos de los empleados que conducían la guagua para la fecha de los hechos.⁵ Que citó varias veces a Fernando Báez y que nunca compareció; que la fiscalía acusaría a los Querellantes por vender bronce hurtado propiedad de la Autoridad, de acuerdo a la Ley de Metales; que el abogado que compareció con Héctor Rodríguez se murió; que el fiscal Juan Carlos Martín le ofreció inmunidad a este empleado y que el abogado era el mismo de Luis, pero que éste le dijo que no tenía nada que hablar con él.

Por último, durante el interrogatorio sostuvo que el día 6 de julio de 2012 se reunió con el fiscal Juan Carlos Martín, quien le dijo que tenía buena prueba de referencia, pero no directa; que a Marcelino, en Regla 6, se le determinó no causa y luego en alzada se volvió a determinar no causa y que el fiscal determinó no someter más en alzada.

Durante el contrainterrogatorio, sostuvo que el caso se le asignó a principios de marzo o abril; que la Agente Loyda De Jesús fue la primera que intervino en el caso; que la propiedad de la Autoridad se encontró en la guagua de Marcelino hijo; que a este se le sometieron cargos; que a Fernando Báez no se le radicó nada porque el compra materiales sin saber que era hurtado; que desconocía si había un recibo de compra porque no se le entregó a quien vendió la propiedad; que dicho recibo no estaba firmado; que bajo la Ley de Reciclaje, quien compra tiene que tomar la información de

⁵ Exhibit Número siete (7) del Patrono.

quien lo vende y que a Marcelino padre no se le radicaron cargos porque él no estaba guiando el vehículo que fue detenido.

Con relación al número de teléfono celular relacionado con la Subpoena solicitada por él, manifestó que no sabía si para la fecha de los hechos el querellante Luis Suárez tenía ese número asignado; que con relación al Informe de Entrada y Salida de Vehículos Oficiales de la Agencia Comercial de Cayey,⁶ no entrevistó a la personas cuyas firmas aparecen; que desconoce por qué en ese documento aparece tachado el número de tablilla asignado a Luis Suárez el 7 de febrero de 2012; que el vehículo asignado a Suárez también era utilizado por supervisores y que Marcelino padre vio un vehículo de Acueductos pero no lo pudo identificar.

Otro de los testigos presentados por la Autoridad fue el Sr. Luis A. Cora Reyes, Investigador de la Oficina de Seguridad Corporativa de Acueductos. Con este testigo se presentaron distintos documentos referentes con los procedimientos a utilizarse relacionados con propiedad y material de la Autoridad.⁷ Sostuvo que el 9 de febrero de 2012 le dieron instrucciones para que acudiera a la Comandancia de la Policía de Caguas; que salieron a la Carretera #1 de Caguas donde se detuvo una guagua perteneciente a Cidra Recycling, que es un centro de acopio de Cidra y que en la misma habían materiales pertenecientes a Acueductos; que la guagua se incautó; que se hizo un inventario; que la Agente Loyda De Jesús fue la Agente Investigadora y que el caso fue referido al Agente Onix Zayas, perteneciente al C.I.C.

⁶ Exhibit número cinco (5) del Patrono.

⁷ Exhibit número nuevo (9) (a, b, c, d) y diez (10) del Patrono.

Indicó que el Agente Zayas le solicitó un estado de entradas y salidas de empleados que conducen en Cayey; que el documento tiene tachaduras porque sacan muchas copias; que están autorizados a tachar, pero que no fue él quien tachó.⁸ Testificó que vio el Exhibit número cuatro (4) del Patrono, consistente en el recibo de la propiedad que Zayas recibió de Cidra Recycling para el mes de febrero de 2012; que el Coronel Dennis estaba trabajando en ese caso; que a su entender el recibo tenía el número de tablilla del vehículo de la Autoridad, el número de propiedad y el número de teléfono de la persona que alegadamente vendió la propiedad incautada; que Zayas le pidió que le informara de donde fueron los contadores removidos y una certificación de las rutas asignadas a los Querellantes.

Continuó testificando que a Marcelo Joel Méndez se le sometieron cargos bajo la Regla 6 y que no se encontró causa, así como tampoco en reconsideración; que el recibo de compra de Cidra Recycling lo obtuvo el Agente Zayas; que el no tuvo ninguna participación en obtener ese recibo; que no vio el original del mismo y que no ha visto otros recibos de la Compañía acusada.

Indicó que en el Exhibit número once del Patrono, consistente en un Informe de Investigación de Incidente del 8 de febrero de 2012,⁹ a la página 21, el Supervisor de Servicio al Cliente, Ángel L. Alicea, certificó que los Querellantes participaron en el proyecto de Optimización de Rutas de donde se sacaron contadores y otros materiales que fueron incautados a Cidra Recycling, pero que no aparecen las fechas en las que los

⁸ Exhibit número cinco (5) del Patrono.

⁹ Durante la vista de arbitraje se planteó que hay un error en la fecha, debería decir 7 de febrero de 2012.

Querellantes participaron del proyecto. En cuanto a la página 23 del mismo exhibit, indicó que surge que Suárez cambió un contador en el 2002 y en los comentarios escribieron: CHM 02/03/12-NO INDICA-Suárez (irofeb), y a manuscrito aparece: preparado por ¿? Fuente, que no sabe quién es esa persona.

Además, sostuvo que nunca habló con Fernando Báez; que no vio las entrevistas que hizo Zayas y que toda la información que conoce fue por medio de la investigación que este realizó.

La última testigo presentada por la Autoridad fue Coral Cáceres Álvarez, Especialista en Recursos Humanos para la fecha de los hechos. Sostuvo que el Informe de Investigación de Incidente Ocurrido el 8 de febrero de 2012 fue referido a Recursos Humanos el 15 de agosto de 2012; que ella estudió el informe y realizó la investigación; que se reunió con los Querellantes, con personal gerencial y con el Agente Zayas; que el número de tablilla y de propiedad anotado en el recibo de compra de Cidra Recycling pertenecen al vehículo que se le asignaba a los Querellantes; que el número de teléfono perteneció a uno de los Querellantes antes del 2012; que solicitó los documentos originales del Informe de Entrada y Salida de Vehículos Oficiales (Exhibit número cinco del Patrono); que verificó con los guardias de seguridad; que ellos cambian éste informe a manuscrito a diario si es necesario y que ellos tachan en el informe y le sacan copia a los informes tachados.

Testificó que luego hizo los Informes de Investigación¹⁰ con las recomendaciones y que el Director de Recursos Humanos se reafirmó en su posición, concluyendo que los

¹⁰ Exhibit número trece (13) (a) y (b) del Patrono.

Querellantes violaron varias reglas disciplinarias. También sostuvo que investigó que los Querellantes removieron tres (3) contadores, pero que no localizó evidencia de los otros 44 contadores que no fueron removidos por estos.

La Unión por su parte presentó como testigo a Luis Raúl Núñez, Presidente del Capítulo de Guayama, que habló sobre sus gestiones en la representación de los Querellantes.

El querellante, Luis Suárez, sostuvo que no fue citado por la policía, juez u oficina de ética; que dio de baja el teléfono del que se ha hablado en la vista en el 2011 porque la Autoridad le dio uno nuevo; que no ha vendido materiales de la Autoridad; que no ha visto a Fernando Báez testificando en ningún lugar y que desconoce de su paradero.

El querellante, Héctor Rodríguez, testificó que fue citado por la policía; que fue a rueda de confrontación tres veces y que el testigo nunca apareció; que nunca ha sido llevado ante un juez ni ante ética y que nunca ha vendido pertenencias de la Autoridad ni conoce a Fernando Báez.

V. OPINIÓN

En el campo obrero-patronal es más que conocido que en los casos disciplinarios el peso de la prueba le corresponde al patrono. Es este el que tiene que probar que el empleado cometió la falta imputada, y la disciplina impuesta debe guardar proporción con dicha falta.

También es conocido que el despido es la más severa de todas las disciplinas, afectando el sustento del trabajador y el de su familia.

Un principio básico al revisar la disciplina impuesta a un empleado es el concepto de la justa causa. Para ello se debe de tomar en cuenta una serie de consideraciones, las que han sido recogidas en siete preguntas, conocidas como "seven test of just cause discipline":

1. ¿Si el patrono dio notificación previa al trabajador de las posibles consecuencias disciplinarias, de las conductas no aceptadas?
2. ¿Si las reglas y órdenes del patrono están relacionadas con el orden, eficiencia y la seguridad de la compañía?
3. ¿Si el patrono hizo un esfuerzo para descubrir si en efecto el empleado violó o desobedeció una regla u orden de la gerencia, antes de administrarle la disciplina?
4. ¿Si la investigación del patrono se condujo de manera justa y objetiva?
5. ¿Si de la investigación se desprende que se obtuvo evidencia sustancial de que el empleado es culpable de la conducta imputada?
6. ¿Si el patrono aplica las reglas, órdenes y penalidades de igual forma a todos los empleados?
7. ¿Si el grado de disciplina administrada por el patrono está razonablemente relacionada con la gravedad de la ofensa probada y con el record del empleado?¹¹

Una de las finalidades de este análisis es que se le garantice a los trabajadores el cumplimiento del debido proceso de ley, al momento de imponérsele la disciplina.

¹¹ Norman Brand, Discipline and Discharge in Arbitration, 2nd Ed, 1998, págs. 29-33.

En los casos disciplinarios los árbitros han exigido que se cumpla con ciertos derechos básicos del debido proceso de ley; uno de ellos es que el empleado tenga el derecho de enfrentarse e interrogar a quien lo acusa.

Ante este análisis, evaluados los testimonios y la prueba documental desfilada durante la vista de arbitraje, hemos determinado que los despidos de los querellantes Héctor Rodríguez Dones y Luis Suárez Santiago, han sido injustificados; porque el Patrono no probó de manera alguna que los empleados cometieron la falta imputada, veamos:

La Autoridad despidió a los Querellante tomando en consideración una investigación que realizó un agente de la Policía de Puerto Rico. El agente, que es uno de los testigos que asiste a la vista de arbitraje, presentó unas notas de lo que le dijeron tres personas que trabajaban en Cidra Recycling, Compañía que fue señalada de comprar propiedad de Acueductos y la que fue incautada. De acuerdo a esas notas, uno de los individuos no sabía nada; otro sólo vio en la Compañía una guagua con los logos de Acueductos y un tercero que le dio unas identificaciones de dos hombres con uniformes de Acueductos que le vendieron unos materiales.

También presentó un recibo de Cidra Metals Recycling, Inc. con fecha 7 de febrero de 2012 a nombre de AAA, que tiene un listado impreso, en el que al lado de Bronce aparece escrito a mano 94 x 100 94.00. Más abajo, también escrito a mano, aparece un número de tablilla, de propiedad y un número de teléfono que había pertenecido a uno de los Querellantes y el que había sido dado de baja por éste en el 2011. El recibo no está firmado por nadie.

Testificó el agente que éste recibo se lo dio la persona que compró los materiales, de nombre Fernando Báez. Sin embargo, Fernando Báez no compareció a la vista de arbitraje a testificar. De acuerdo al Agente, esta persona se fue a los Estados Unidos.

En conclusión, no hay ningún testigo que señale a los empleados como los que vendieron los materiales, por lo tanto, al no existir prueba contra los Querellantes, la disciplina no estuvo justificada.

Los Querellantes no tuvieron la oportunidad de carearse con quien, alegadamente, los acusó. A esos efectos, los tratadistas han sostenido que:

“In another discharge case, management failed to give the employee the opportunity to question his accuser at the arbitral hearing. In reinstating the employee the arbitrator noted:

It is improper for the Company to rely upon the written statement of an employee without presenting his personal testimony, if his presence is requested by the union and if the party relying upon his written statement has the power to have him appear at the hearing.”¹²

Pero en el presente caso, peor aún, porque ni siquiera se trata de una persona conocida por la Autoridad, ni dicha persona fue entrevistada por los testigos Cora y Cáceres.

En casos como este, los tratadistas han sostenido que:

“In discharge or discipline cases, witness testimony concerning the facts that led to the disciplinary action comprises the most important evidence. Arbitrators have consistently ruled that the burden of proof in such cases rests with the employer and that the arbitrator may determine the weight and relevancy of evidence to decide the controversy.”¹³

¹² Elkouri & Elkouri, *How Arbitration Works*, 6th Ed, 2003, pág. 968.

¹³ IDEM pág. 349.

La prueba aportada durante la vista de arbitraje es lo que se conoce como prueba de referencia. El agente que realizó la investigación testificó sobre lo que un tercero le dijo.

La posición de los árbitros a este respecto es la siguiente:

“An employer’s decision to rely solely on hearsay evidence in a case where it has the burden of proof has been deemed insufficient to sustain its case.”¹⁴

De hecho, el testigo de la Autoridad, Agente Zayas, sostuvo durante la vista de arbitraje, que con la intención de someter cargos criminales a los Querellantes, se citó al Sr. Fernando Báez, para que acudiera a unas ruedas de confrontación, lo que no hizo, testimonio corroborado por el Querellante Héctor Rodríguez. También sostuvo que el fiscal que atendió el caso no les radicó cargos por falta de prueba.

Aunque entendemos que todo lo anterior es suficiente para determinar que el Patrono no aportó prueba para sostener las sanciones impuestas a los Querellantes, debemos mencionar que tampoco a la vista de arbitraje compareció ninguno de los supervisores de los Querellantes para sustentar las violaciones a las Reglas 20, 24 y 26 imputadas; que no se demostró uso indebido a la propiedad, como plantea la Regla 26, y que no se probó la violación a la Regla 28.

Que parte de la prueba aportada por la Autoridad contenía tachaduras, como la primera página del Exhibit número uno, el Exhibit número tres, y los Exhibits número doce y cinco, todos del Patrono, y que las personas que prepararon los mismos tampoco comparecieron a la vista.

¹⁴ IDEM, pág. 349.

Que del informe preparado por la testigo Coral Cáceres, el que fue presentado durante la vista de arbitraje, no se presentaron las declaraciones de Ángel Alicea Cintrón, Leslie Santos Guzmán, ni Héctor René Contreras García; ni tampoco comparecieron como testigo, y que tampoco se presentó copia del Código de Ética para los Funcionarios y Empleados de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados.¹⁵

A tenor con lo anterior, emitimos el siguiente:

V. LAUDO

Las medidas disciplinarias de destitución impuesta a los unionados Héctor Rodríguez Dones y Luis Suárez Santiago, no estuvieron justificadas.

Se ordena la reposición de los empleados en sus puestos, los salarios dejados de devengar desde la fecha de sus despidos y la reposición de todos los haberes dejados de devengar, todo ello, dentro de los próximos treinta (30) días laborables a partir de la fecha de la emisión de este Laudo.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 4 de octubre de 2016.


MARÍA E. APONTE ALEMÁN
Árbitro

CERTIFICACIÓN:

Archivado en autos hoy, 4 de octubre de 2016 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

¹⁵ Exhibit número trece (13) (a) y (b) del Patrono.

SR PEDRO J IRENE MAYMI
PRESIDENTE
UNION INDEP AUTENTICA (UIA)
49 CALLE MAYAGÜEZ
SAN JUAN PR 00917

SR LUIS NUÑEZ
PRESIDENTE CAPITULO GUAYAMA
UIA
PO BOX 2557
GUAYAMA PR 00785

LCDO CARLOS QUIROS MENDEZ
BUFETE QUIROS & BONHOMME
PO BOX 7445
SAN JUAN PR 00916-7445

LCDO OBED MORALES COLON
DIRECTOR AUXILIAR DE RELACIONES LABORALES
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

LCDO JUAN I BRAVO LAGUNA
BUFETE SCHUSTER AGUILO
PO BOX 363128
SAN JUAN PR 00936-3128

LCDA AURIVETTE DELIZ DELGADO
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III