

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-13-1995

SOBRE: SUSPENSIÓN NO SUMARIA

(Sr. José R. González)

**ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA
DELGADO**

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe comenzó el 6 de febrero de 2014 y, luego de un receso, continuó el 7 de febrero del mismo año, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje, en adelante NCA, del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en adelante, DTRH.

La Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, en adelante la AAA o la Autoridad, compareció representada por las Lcdas. Liana M. Gutiérrez Irizarry y Verónica Torres Torres, asesoras legales, y portavoz y portavoz alterna, respectivamente. La Sra. Nancy Cáceres Acosta, gerente de sistemas, y los Sres. Carlos Rodríguez, especialista de recursos humanos, y Jesús Rosa, supervisor de operaciones en la Planta de Filtros de Guaynabo, comparecieron como testigos.

La Unión Independiente Auténtica de Empleados de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, en adelante la UIA o la Unión, compareció

LAUDO
CASO A-13-1995

representada por su asesor legal, Lcdo. Jaime Alfaro Alonso. Los Sres. Alberto Hernández Roldán y José R. González, oficial de la UIA y querellante, respectivamente también estuvieron presentes.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 7 de febrero de 2014, luego de finalizar el procedimiento de arbitraje.

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 AAA propuso la siguiente sumisión:

“Que el Honorable Árbitro determine, a base de la prueba y del Convenio Colectivo vigente, si la suspensión no sumaría de diez (10) días [impuesta] al Sr. José R. González Sánchez está o no justificada. De estimar el Honorable Árbitro que procede alguna otra sanción disciplinaria, que imponga dicha sanción conforme a lo dispuesto en el Convenio Colectivo vigente.”

La UIA propuso la siguiente sumisión:

“La Unión Independiente Auténtica de Empleados de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados (“UIA”), muy respetuosamente solicita que el Honorable Árbitro emita Laudo en el cual determine:

1. Si a la luz de los hechos particulares del caso de autos, se justifica la suspensión impuesta por el patrono al señor José González Sánchez.

LAUDO
CASO A-13-1995

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^{4/}, que el asunto a resolver es el siguiente:

Que el Honorable Árbitro determine, a la luz de la prueba y de conformidad con el convenio colectivo, si procede o no la suspensión de empleo y sueldo no sumaria de diez (10) días, impuesta al Sr. José R. González Sánchez. Proveer un remedio congruente y conforme al propio convenio.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

El querellante, Sr. José R. González Sánchez, se desempeña como trabajador de sistemas operacionales (TSO), en la planta de Filtros de Guaynabo. Entre las labores que debe realizar el querellante se encuentra pintar. El 26 de noviembre de 2012, el querellante recibió la instrucción de pintar la oficina de los operadores de la referida planta, de color gris. Recibió la directriz de parte del Sr. Jesús Rosa Ayala, supervisor de los operadores de planta, que estaba sustituyendo al supervisor inmediato del querellante, Sr. Víctor Sanabria, que estaba de vacaciones. El querellante se negó reiteradamente a realizar la tarea, cuando le fue solicitado; no obstante, el empleado compró un galón de pintura crema y retocó la pintura del salón, el 28 de noviembre de 2012.

^{4/} 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."

LAUDO
CASO A-13-1995

Referido el asunto a la oficina de recursos humanos de la AAA y luego de realizar la investigación correspondiente, ésta emitió el correspondiente informe de investigación. En el mismo se destaca lo siguiente: (1) "al empleado se le dio un 'job order' para que pintara el salón o cuarto de los operadores", (2) "se le entregaron los materiales necesarios", (3) "[e]l empleado se negó a realizar dicha tarea los días 26 y 27 de noviembre [de 2012] aduciendo que la pintura [nueva] tenía un olor fuerte y no 'macheaba' el color por ser gris y no crema", (4) el área a pintarse... tiene dos puertas las cuales permiten la ventilación del área, y (5) "el empleado compró un galón de pintura crema y con una brocha retocó [la pintura de] el salón".

Asimismo, en el informe se concluye que el querellante incurrió en insubordinación, lo que constituye una infracción a la Regla Número 23 y puede conllevar una suspensión no sumaria de empleo y sueldo de 10 a 15 días, tratándose de la primera ofensa del querellante. La AAA le impuso al querellante una suspensión no sumaria de empleo y sueldo de diez (10) días laborables; la cual está firmada por el Sr. José E. Nieves Maldonado, director de recursos humanos y relaciones laborales, y fue notificada al propio querellante mediante carta con fecha del 8 de enero de 2013, por correo certificado, con acuse de recibo.

Inconforme con la determinación de la AAA, la Unión radicó la querrela correspondiente cuyo trámite siguió el curso ordinario del procedimiento de quejas y agravios hasta arribar al NCA del DTRH. La Unión solicitó la intervención del

LAUDO
CASO A-13-1995

NCA mediante la presentación de la correspondiente solicitud para designación o selección de árbitro con fecha del 10 de enero de 2012.

Ésta es la primera vez que el querellante es objeto de acción disciplinaria.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La UIA solicita que se invalide la suspensión de empleo y sueldo por los fundamentos esbozados a continuación: (1) las imputaciones de la AAA son “falsas, ilegales, injustas y arbitrarias”, y (2) “la [AAA] violó el Convenio Colectivo aplicable en su Artículo IV, al suspender de forma no sumaria al querellante de manera arbitraria, caprichosa e improcedente, sin brindarle las garantías más elementales del debido proceso de ley”.

Por otro lado, la AAA sostiene que “es prerrogativa de la Gerencia determinar el color y/ o asignar la tarea, le corresponde al empleado cumplir con la misma siempre y cuando esté acorde con sus deberes y funciones, y no atente contra su seguridad”, y que quedó probado en este caso que el empleado no realizó la tarea según le fue requerido y, por ende, se insubordinó, lo que conlleva una suspensión de empleo y sueldo de 10 a 15 días.

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

LAUDO
CASO A-13-1995

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*, 2000, Legis Editores S.A., Colombia, página 212.

Está claro que la AAA tiene derecho de disciplinar a cualquier empleado por justa causa. Asimismo, 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 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 más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria. 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:

LAUDO
CASO A-13-1995

“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... 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...” Véase *JRT vs. Hato Rey Psychiatric Hospital*, 119 DPR 62, 70-71 (1987).

Esto significa que en toda reclamación por acción disciplinaria se entiende que la misma es injustificada hasta tanto el patrono pruebe lo contrario. Si el patrono no cumple con la carga probatoria, el árbitro tiene que concluir que la acción disciplinaria fue arbitraria y caprichosa, es decir, injustificada. En este caso la AAA cumplió satisfactoriamente con la exigencia de rebatir la presunción de que la suspensión, no sumaria, de empleo y sueldo de diez (10) días impuesta al querellante fue injustificada. Veamos.

La AAA sostiene que los actos realizados por el querellante constituyen una primera infracción a la regla 23, y le impuso una suspensión no sumaria de empleo y sueldo de diez (10) días laborables. La regla de disciplina 23 prohíbe el negarse injustificadamente a cumplir con las órdenes de trabajo o instrucciones de sus supervisores. Una vez el empleado se compromete a cumplir con sus obligaciones,

LAUDO
CASO A-13-1995

según el convenio colectivo; el patrono confía en que así lo hará, y el empleado tiene el deber de cumplir con las mismas o excusarse si no puede hacerlo.

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*, 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.

A partir del perfeccionamiento de un contrato, las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las consecuencias que se deriven del mismo, ello conforme a la buena fe, al uso y a la ley. *Art. 1210 del Código Civil de PR*, 31 LPRA sec. 3375. De ahí que cuando un contrato es legal y válido, sin

LAUDO
CASO A-13-1995

vicios del consentimiento, constituye la ley entre las partes y debe cumplirse a tenor con sus términos.

La prueba establece que el querellante se negó a realizar una tarea asignada que era de su incumbencia, a pesar de reiteradas exhortaciones de su supervisor; en consecuencia, esta negativa constituye una infracción a la regla 23, que prohíbe terminantemente la insubordinación o el negarse injustificadamente a cumplir con las órdenes de trabajo o instrucciones de sus supervisores. El Black's Law Dictionary define la insubordinación de la siguiente forma: "Refusal to obey some order which a superior officer is entitled to give and have obeyed. Term imports a wilful or intentional disregard of the lawful and reasonable instructions of the employer."

Es preciso destacar que no toda negativa de un empleado a cumplir una orden implica insubordinación. Tratándose de lo que ha sido denominado "self-help" y que se define como la negativa a realizar una orden bajo la creencia real o imaginada de que la orden viola el convenio colectivo o de algún otro modo es impropia, no está presente el elemento de la falta de respeto, reto o desafío a la autoridad de la persona que da la orden. En "self-help" el empleado no acata la orden debido a que está convencido que no debe hacerlo por alguna razón válida para él. Es un principio bien conocido el que los empleados deben obedecer las órdenes dadas por los supervisores, y luego radicar una querrela a través del procedimiento de quejas y agravios, si entiende que la orden es impropia o que al cumplir la misma se viola alguna disposición del Convenio Colectivo. Este

LAUDO
CASO A-13-1995

principio o doctrina se conoce como: obedezca o actúe ahora y quéjese después. Las excepciones más comunes a esta doctrina ocurren cuando la ejecución de la orden conlleva un riesgo a la seguridad o salud de alguna persona y cuando la orden esté en contra de alguna ley. Las excepciones a esta doctrina no están restringidas o limitadas única y exclusivamente a las situaciones antes mencionadas, sino que existen otras. Algunas de ellas son: que la orden resulte denigrante al empleado; que la orden esté fuera del alcance o autoridad del supervisor; cuando la orden viola o interfiere con el derecho contractual de la Unión a investigar y procesar una querrela; y cuando el cumplir la orden resulte en un daño irreparable que no pueda ser compensado con algún remedio posterior.

En el caso de epígrafe, al momento de evaluar si el empleado incurrió en insubordinación, se tomó en consideración que la orden de pintar el cuarto de los operadores fue dada por personal autorizado para ello; que premeditada o intencionalmente el empleado querellante hizo caso omiso de dicha orden; y que la misma era legal y razonable, a tal punto que entre las labores que debe realizar el querellante se encuentra la de pintar.

Por otro lado, lo verdaderamente significativo desde el punto de vista del debido proceso debe ser que la solicitud de investigación disciplinaria no sea infundada, y que el que realice la investigación disciplinaria y emita el informe correspondiente cuente con autoridad para ello; pues se pretende que el trámite dentro del procedimiento disciplinario sea diligente, rápido y eficaz. Frecuentemente se habla de debido proceso, queriendo significar con ello que es

LAUDO
CASO A-13-1995

ineludible que se provea un procedimiento justo y razonable. 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. El árbitro entiende que se debe excluir de la evidencia toda declaración, sea escrita o verbal, relacionada con la alegada falta si el que la hizo no está presente para testificar y sujeto a ser contrainterrogado. 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. Véase de Demetrio Fernández Quiñones, *El Arbitraje Obrero-Patronal, ante, páginas 213 a 216.*

En síntesis, se advierte que no se observó violación alguna al debido proceso en el presente caso.

En lo que atañe a la razonabilidad de la medida disciplinaria, toca resolver si procede la imposición del castigo propuesto. En el convenio colectivo aplicable

LAUDO
CASO A-13-1995

se dispone que la infracción a la regla 23, que prohíbe la insubordinación, apareja una "suspensión de 10 a 15 días laborables", en "primera ofensa". No cabe duda que la intención de la AAA de disciplinar al querellante tiene su origen en una razón y motivo vinculado a la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa y no en su libre arbitrio o capricho. Es innegable la autoridad del árbitro de variar la sanción disciplinaria en cuestión si 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, 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.*

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 de las partes, 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.

El peso o la carga de la prueba impone a la AAA la obligación de establecer que hay justa causa para disciplinar al querellante. En este caso, cumplió

LAUDO
CASO A-13-1995

satisfactoriamente con esa exigencia. En ausencia de aprueba que establezca la existencia de alguna de las excepciones al principio de "obedezca o actúe ahora y quéjese después", y visto y considerado el convenio colectivo, la suspensión no sumaria de empleo y sueldo de diez (10) días resulta ser un castigo justo.

Por los fundamentos antes expresados, se emite la siguiente DECISIÓN:

Procede imponer contra el querellante una suspensión de empleo y sueldo no sumaria que no exceda de diez (10) días laborables; en consecuencia, se desestima la querrela y se decreta el cierre y archivo con perjuicio del caso de epígrafe.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 5 de noviembre de 2014.



JORGE E RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 5 de noviembre de 2014; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDA LIANA M GUTIÉRREZ IRIZARRY
ADSUAR MUÑIZ GOYCO SEDA & PÉREZ-OCHOA, PSC
PO BOX 70294
SAN JUAN PR 00936-8294

LCDO JAIME A ALFARO ALONSO
49 CALLE MAYAGUEZ
SAN JUAN PR 00917-4902

LAUDO
CASO A-13-1995

SR JOSÉ E NIEVES MALDONADO
DIRECTOR AUXILIAR DE
RELACIONES LABORALES
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

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


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III