

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 o Patrono)

y

UNIÓN INDEPENDIENTE
AUTENTICA DE EMPLEADOS DE LA
A.A.A.
(Unión o UIA)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-13-695

SOBRE: SUSPENSIÓN POR
INSUBORDINACIÓN

ÁRBITRO: RUTH COUTO MARRERO

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje para atender esta querrela se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje el 3 de febrero de 2014, quedando ese mismo día sometida para su correspondiente análisis y adjudicación.

Por la **Autoridad de Acueductos y Alcantarillados**, en adelante "la A.A.A. o el Patrono", comparecieron: la Lcda. Patricia R. Limeres Vargas, asesora legal y portavoz; Coral Cáceres, representante; y Glorimar Meléndez, supervisora y testigo.

Por la **Unión Independiente Auténtica de Empleados de la A.A.A.**, en adelante "la Unión o la U.I.A.", no hubo comparecencia alguna, ni solicitud de suspensión de vista.

Citamos el caso en referencia, mediante correo regular¹, el 5 de marzo de 2013, para audiencia a celebrarse en el Negociado de Conciliación y Arbitraje el 3 de febrero de 2014, a las 8:30 am. Llegado el día de la vista, la Autoridad compareció

¹ La misma fue enviada por correo, tanto a las direcciones de récord de las partes, como a las de sus representantes legales.

ante nosotros, más no así la Unión, quien no compareció, ni solicitó posposición de los procedimientos previo a la vista.

Amparados en la autoridad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, en sus Artículos X (i)² y XII (d)³, procedimos a celebrar la vista ex-parte.

SUMISIÓN

Que el Honorable Árbitro determine a base de la prueba y del Convenio Colectivo vigente si la suspensión no sumaria de quince (15) días a la Sra. Jossie Torres Rivera está o no está 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.

² La incomparecencia de alguna de las partes no será motivo para suspender una vista de arbitraje. El árbitro podrá celebrar la vista y emitir el laudo a base de los fundamentos en los que la parte compareciente apoye su posición; de la totalidad de la prueba admitida, que a juicio del árbitro, sea suficiente para demostrar los méritos de la controversia; el convenio colectivo y de las normas de derecho y jurisprudencia aplicables cuando la sumisión así lo requiera.

³ c) Incomparecencias -Si una de las partes, o ambas, no comparecen a la vista luego de haber sido notificada(s) por el árbitro y sin haber solicitado o conseguido el aplazamiento o suspensión de la vista, el árbitro: ... 2. o, si la parte contraria es la que no comparece, podrá proceder con la celebración de la vista y emitir su decisión sólo a base de la prueba presentada por la parte querellante, acorde a lo dispuesto en el Artículo XI Inciso I de este Reglamento.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

Convenio Colectivo⁴

Artículo IV

PODERES Y PRERROGATIVAS DE LA GERENCIA

1. La Unión acepta que la Autoridad retiene, sujeto únicamente a las limitaciones establecidas en este Convenio, todos los poderes y prerrogativas inherentes a la facultad de dirigir y administrar sus servicios. Dichos poderes y prerrogativas no serán utilizados por la Autoridad arbitraria o caprichosamente contra ningún empleado o para ningún propósito de discriminar contra la Unión o contra ninguno de sus miembros, ni para ninguna actuación que constituya una violación a lo provisto en este Convenio o a las leyes aplicables.

2. La Unión entiende y reconoce que la Autoridad tiene los poderes, derechos y prerrogativas usuales e inherentes a la facultad de administración, manejo y dirección de la empresa, sus servicios y la fuerza laboral, incluyendo pero sin limitación, la prerrogativa de asignación de trabajo, determinación del número de empleados necesarios para proveer un servicio seguro y eficiente, establecimiento y modificación de normas y reglas de empleo, dirección del personal, disciplina, productividad, métodos de trabajo y operación, revisión de descripción de deberes, programas, horas y turnos de trabajo, clasificación y reclasificación, todo ello sujeto únicamente a las limitaciones específicas establecidas en este Convenio o a las leyes aplicables.

⁴ Convenio Colectivo vigente desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2015. Exhibit I del Patrono.

Artículo IX (B)

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Sección 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 dispuesto.

Sección 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 periodo 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. 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 y Relaciones Laborales 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. ... En estos casos no sumarios, la medida disciplinaria recomendada, quedará en suspenso hasta que finalmente se resuelva el caso por el Árbitro.

...

REGLAS DISCIPLINARIAS U.I.A.

...

16. NO REALIZAR EL TRABAJO ASIGNADO- No realizar, sin justificación alguna, el trabajo asignado en el tiempo fijado.

Primera Ofensa: Amonestación escrita

Segunda Ofensa: Suspensión de seis (6) a diez (10) días laborables.

Tercera Ofensa: Destitución

...

23. INSUBORDINACIÓN- Negarse injustificadamente a cumplir con las órdenes de trabajo o instrucciones de sus supervisores.

Primera Ofensa: Suspensión de diez (10) a quince (15) días laborables

Segunda Ofensa: Destitución

RELACIÓN DE HECHOS

1. La querellante, Jossie Torres Rivera, al momento de los hechos, se desempeñaba como Oficinista Dactilógrafo II en la Estación de Muestreo de Humacao. Llevaba en dicho puesto alrededor de doce (12) años.
2. Su supervisora inmediata era Glorimar Meléndez, Supervisora de Muestreo.
3. Como parte de la Descripción General del Puesto, tiene el deber de archivar correspondencia y documentos de acuerdo con el sistema establecido⁵.
4. El 21 de mayo de 2012, la supervisora Meléndez, le dio instrucciones a la Querellante para que archivara unos documentos (cadenas de custodia) que serían parte de una auditoría que realizaría el Departamento de Salud.
5. El no archivar esos documentos pudo afectar la operación en caso de que se hubiese llevado a cabo una auditoría del Departamento de Salud. El no tener los documentos accesibles pudo acarrear una multa a la Estación.
6. La Querellante se negó a realizar la tarea, ya que alegó no se encontraba dentro de sus deberes.
7. La supervisora le dio hasta el 25 de mayo de 2012 para completar el archivo. Llegada esa fecha, la Querellante no realizó lo encomendado.

⁵ Exhíbit IX del Patrono.

8. No era la primera vez que la Querellante se negaba a seguir esas instrucciones de su supervisora inmediata⁶.
9. El 13 de junio de 2012, la supervisora Meléndez le cursó un memorando exhortativo a la Querellante en la que hizo alusión al incidente del 21 de mayo y le solicitó que desistiera de esa práctica para que no se afectara el funcionamiento de la Estación⁷.
10. La supervisora solicitó a Recursos Humanos una investigación del incidente con miras a imponerle disciplina por no seguir sus instrucciones⁸.
11. El informe de investigación⁹ concluyó:

Las cadenas de custodia llegan a la Estación de Muestreo en forma de correspondencia por el acarreo sin dividir o clasificar. Dentro de las tareas de un Oficinista Dactilógrafo, se encuentra el archivar correspondencia. La señora Torres actualmente archiva solamente las cadenas de plomo, cobre, y clorinaciones, las demás cadenas de custodia no se han archivado. No encontramos razón alguna para clasificar unas cadenas específicas como correspondencia y otras no. Además, las auditorías tanto internas, como externas, requieren que toda la documentación se encuentre guardada y archivada para poder auditar los documentos. El no archivar las cadenas de custodia puede ocasionar que la Autoridad sea multada por no cumplir con las regulaciones establecidas.

La empleada no tiene historial de disciplina previo.

⁶ Exhibits VI y VII del Patrono.

⁷ Exhibit II del Patrono.

⁸ Exhibit V del Patrono.

⁹ Exhibit VIII del Patrono.

12. El informe además concluyó que la Querellante había cometido faltas a las Reglas 16 y 23 del Artículo IX (B) del Convenio Colectivo y recomendó una suspensión de empleo y sueldo no sumaria de quince (15) días laborables¹⁰.

13. A tenor, se le cursó a la Querellante una carta de suspensión de empleo y sueldo no sumaria por quince (15) días laborables, por infracción a las mencionadas reglas¹¹.

14. El 10 de agosto de 2012, la Unión cuestionó la justificación de la suspensión de empleo y sueldo de la Querellante, mediante la radicación de la querrela que nos ocupa ante este foro.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En este caso nos corresponde determinar si la suspensión no sumaria de quince (15) días impuesta a la Sra. Jossie Torres Rivera es justificada o no. Es menester recordar que no contamos con la posición de la Unión, por lo que resolveremos a base de la prueba presentada por el Patrono.

En casos que involucran asuntos disciplinarios, como el de autos, el Patrono tiene el peso de la prueba para establecer que el empleado actuó de manera incorrecta (violatoria de procedimientos o normas establecidas), y que ese proceder justificó la imposición de una medida disciplinaria, atendiendo a las disposiciones pertinentes del Convenio Colectivo entre las partes. Toda acción disciplinaria comprende dos aspectos a saber:

¹⁰ Exhibit VIII del Patrono.

¹¹ Exhibit X del Patrono.

1. Si hubo justa causa para la imposición de la medida disciplinaria por la falta cometida, y
2. De haber justa causa para el castigo, el quantum de disciplina impuesta al quejoso¹².

El principio de justa causa se considera que comprende tres aspectos principales:

1. Si el empleado cometió la falta que se le imputa,
2. Si se le concedió un debido proceso al empleado y,
3. Si la medida disciplinaria fue razonable¹³.

A la Querellante se le imputó haberse negado a cumplir instrucciones por parte de su supervisora inmediata para archivar los documentos relativos a las cadenas de custodia. Según los testimonios presentados en evidencia y la investigación realizada por Recursos Humanos, la Querellante se negó a archivar las cadenas de custodia que no fueran de plomo, cobre y clorinaciones. De la Descripción General del Trabajo para la clase Oficinista Dactilógrafo II¹⁴ que ocupaba la Querellante surge, claramente, que es parte de sus deberes "archivar correspondencia y documentos de acuerdo con el sistema establecido". La instrucción que le dio la supervisora Meléndez, es cónsona con dicho deber, conforme a la prueba presentada.

Toda acción de un empleado que vaya en contra las indicaciones que le hace su supervisor a tenor con las normas establecidas por la empresa y conocidas por el empleado, es constitutivo de una insubordinación. Como regla general, se considera que ocurre una insubordinación cuando:

An employee can be discharged or otherwise discipline for insubordination where the employee not only understands the

¹² Fernández Quiñones, Demetrio, El Arbitraje Obrero Patronal, Editorial Forum, 2000, pág. 209.

¹³ *Ibid.* Pág. 210

¹⁴ Exhibit IX del Patrono.

supervisor's directive, but willfully disobeys or disregards it under circumstances where the employee's behavior is neither provoked nor justified by reasonable concern over safety¹⁵. (Énfasis nuestro).

Sobre la insubordinación, en el caso Federal Correction Institution, 75 LA 295, a la página 297, el Árbitro Joe D. Woodward expresó:

Insubordination may be manifested by simple refusal to obey an order. It can also be manifested by an attitude or a course of conduct consistently and systematically pursued to the extent of open defiance.

Las Reglas 16 y 23 de las Reglas Disciplinarias del Convenio entre las partes, ciertamente, fueron violadas por la Querellante. En primer lugar, al no archivar toda la correspondencia de las cadenas de custodia, como lo establece el puesto de Oficinista Dactilógrafo II; y en segundo lugar, al no hacerlo pese a las repetidas ocasiones en que su supervisora inmediata se lo requirió. Los supervisores tienen derecho a un mínimo de respeto y a que se mantenga hacia ellos un decoro razonable y un orden en el lugar de trabajo, que requiere una deferencia mínima a su autoridad.¹⁶ (Traducción nuestra)

En base a la prueba presentada por la Autoridad, sin que la misma haya sido rebatida por la Unión, es forzoso concluir que las instrucciones impartidas por la supervisora Meléndez hacia la Querellante fueron razonables y relacionadas con sus labores, por lo que negarse a realizarlas constituyó insubordinación. Dicha conducta violó las Reglas 16 y 23 de las Reglas Disciplinarias del Convenio Colectivo.

Acorde a la discusión que antecede, emitimos el siguiente:

¹⁵ Redeker James R., Discipline: Policies and Procedures, BNA Books, 1983, pág. 170.


¹⁶ Brand Norman, Discipline and Discharge, ABA, 1998, pág. 280

LAUDO

La suspensión no sumaria de quince (15) días impuesta a la Sra. Jossie Torres Rivera estuvo justificada. Se confirma la acción disciplinaria.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 9 de enero de 2015.



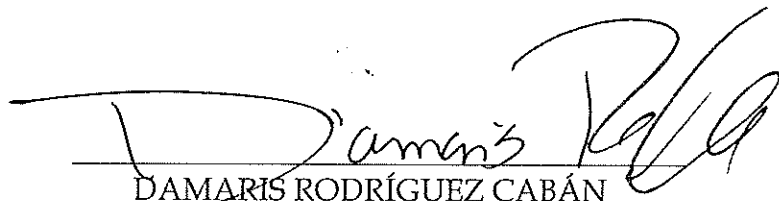
RUTH L. COUTO MARRERO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 9 de enero de 2015 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDA PATRICIA R. LIMERES VARGAS
REPRESENTANTE LEGAL
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

SRA CORAL CÁCERES ÁLVAREZ
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

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



DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III