

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

**CASOS: A-13-704 Y OTROS 10
 CASOS^{1/}**

SOBRE: SUSPENSIÓN
 (Sr. Luis Sánchez Cabrera y otros 10
 empleados de la Planta Sergio Cuevas)

**ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA
 DELGADO**

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe comenzó el 21 de enero de 2014 y, luego de un receso, continuó el 22 de enero 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. Madeline Rodríguez, directora de recursos humanos, y los Sres. Edwin Rivera Cardona, especialista de recursos humanos, Héctor Montalvo, supervisor de operaciones en la Planta de Filtros Sergio Cuevas, y

^{1/} Estos son A-13-784, A-13-786, A-13-787, A-13-788, A-13-789, A-13-790, A-13-791, A-13-793, A-13-795, y A-13-796

LAUDO
CASOS A-13-704 Y OTROS

Samuel Carballo Nogueras, director auxiliar de operaciones en la mencionada planta, comparecieron como testigos.

La Unión Independiente Auténtica de Empleados de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, en adelante la UIA o la Unión, compareció representada por sus asesores legales, Lcdos. Jaime Alfaro Alonso y Ricardo Goytía, portavoz y portavoz alterno, respectivamente. Los Sres. Luis A. de Jesús Rivera y Luis R. Sánchez Cabrera, vicepresidente 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 marzo de 2014, cuando expiró el plazo concedido a las partes para presentar el respectivo alegato.

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 sumaria de diez (10) días a cada uno de los empleados querellantes está o no justificada. De estimar el Honorable Árbitro que procede alguna otra sanción disciplinaria, que imponga dicha sanción

LAUDO
CASOS A-13-704 Y OTROS

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 los empleados infringieron en [sic] las reglas de disciplina según la alegación de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados (AAA);
2. Si se justifica la medida disciplinaria impuesta por la AAA a los empleados en el caso de autos; y
3. Que el Honorable Árbitro determine la razonabilidad de la medida disciplinaria impuesta por la AAA."

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^{2/}, 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 laborables, impuesta contra cada uno de los querellantes, por razón de la alegada infracción del propio convenio; la cual consistió en abandonar sus funciones o retirarse de sus área de trabajo injustificadamente, y no acatar las instrucciones de regresar a su trabajo. Proveer un remedio congruente y conforme al propio convenio.

^{2/} 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

Los querellantes, que a la fecha de los hechos (el 22 de mayo de 2012) estaban asignados a la Planta de Filtración Sergio Cuevas, abandonaron su respectiva área de trabajo, sin previa autorización de sus supervisores, y permanecieron fuera de la misma por aproximadamente una (1) hora y treinta (30) minutos, a pesar de haberseles impartido instrucciones para que regresaran a su trabajo.

Los querellantes abandonaron su área de trabajo a solicitud del Sr. Antonio Villafañe, entonces presidente del Capítulo de San Juan de la UIA. El señor Villafañe notificó su directriz a los unionados UIA a través del Sr. Luis Sánchez Cabrera, delegado, que estaba realizando diligencias conducentes a la realización de una reunión urgente en la que estuvieran presentes el Ing. Samuel Carballo Nogueras, director auxiliar de operaciones de la referida planta de filtros, los Sres. Moisés Sierra Ortiz, gerente de la planta, Antonio Villafañe, Luis Sánchez Cabrera, y la Sra. Carmen Suárez.

El propósito de dicha reunión era atender la queja de la señora Suárez, contra el gerente de la planta, por el alegado hostigamiento laboral de éste. La anhelada reunión no se llevó a cabo porque “no había espacio en las agendas del Ing. Samuel Carballo y [del] Gerente Moisés Sierra para reunirse de forma inmediata [el propio 22 de mayo] con el señor Villafañe”; no obstante, se le planteó a los representantes de la UIA la posibilidad de celebrar la reunión el 23 de mayo de 2012. No conforme con esto, “el señor Villafañe impartió instrucciones para que

LAUDO
CASOS A-13-704 Y OTROS

los [miembros] de la UIA esperaran en los portones hasta su llegada [véase el Exhibit Conjunto II]”.

El 22 de mayo de 2012, a pesar de la insistencia de los representantes de la UIA, sólo fue posible una reunión breve en la que estuvieron presentes los señores Carballo, Villafañe, Sánchez, y la señora Suárez. En la misma se acordó que los representantes de ambas partes se reunirían nuevamente el 23 de mayo de 2012 para atender la queja de la señora Suárez. Los unionados accedieron a reanudar las labores inmediatamente finalizó la reunión preliminar el 22 de mayo de 2012.

Luego de realizar la investigación correspondiente, la AAA concluyó que los unionados obviaron los mecanismos que provee el convenio colectivo para resolver la situación planteada por la señora Suárez y que optaron por efectuar un paro de labores de una (1) hora y treinta (30) minutos de duración; en consecuencia, impuso a cada uno de los querellantes una suspensión no sumaria de empleo y sueldo de diez (10) días laborables; la cual fue notificada mediante carta con fecha del 30 de julio de 2012, por correo certificado, con acuse de recibo.

Inconforme con la determinación de la AAA, la Unión radicó las querellas correspondientes cuyo trámite siguió el curso ordinario del procedimiento de quejas y agravios hasta arribar al NCA del DTRH. La Unión solicitó la intervención del NCA mediante la presentación de las correspondientes solicitudes para designación o selección de árbitro con fecha del 7 de agosto de 2012. Estas querellas fueron consolidadas, a petición de las partes, para facilitar el trámite de las mismas.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La UIA solicita que se invaliden las suspensiones de empleo y sueldo por los fundamentos esbozados a continuación: (1) "Si bien los empleados estuvieron fuera de sus áreas de trabajo por hora y media intentando resolver una controversia referente a la salud de una de sus colegas de trabajo, en todo momento mantuvieron comunicación con la gerencia de la AAA desde dentro de la propia Planta de Filtración en la cual laboran, no habían recibido trabajos a realizar durante ese día, por lo que ningún trabajo se vio afectado", y (2) "una imposición de una medida disciplinaria por los hechos del 22 de mayo de 2012, objeto del caso autos y cuales ya fueron utilizados para agravar la sanción en el caso A-13-1100 entre este sindicato y la AAA, sería una imposición indebida y constitutiva de una violación a la doble exposición según aplicada en el caso del arbitraje obrero-patronal en casos de disciplina".

Por otro lado, la AAA sostiene que "la Unión pudo haber seguido el procedimiento de quejas y agravios", que "[l]a Unión y los querellantes prefirieron violar las normas y el Convenio Colectivo e irse a un paro laboral, lo cual es inaceptable", que "el paro laboral en este caso fue totalmente injustificado", que "las acciones de los querellantes y sus representantes fueron contumaces, contrarias al espíritu de paz industrial al cual se comprometieron al firmar el Convenio Colectivo..., contrarias al principio de servicio y trabajo público que estos deben al Pueblo de Puerto Rico", que "[q]uedó probado en este caso que los empleados no siguieron las instrucciones de regresar a sus funciones y, por ende,

LAUDO
CASOS A-13-704 Y OTROS

se insubordinaron, lo que conlleva una suspensión de empleo y sueldo de 10 a 15 días”, que “[e]l planteamiento que hace la Unión en su Alegato a los efectos de que la imposición de una medida disciplinaria en este caso sería una ‘doble exposición’ es completamente absurdo”, y que “[c]iertamente estos querellantes fueron suspendidos a raíz del Laudo A-13-1100 porque posterior al 22 de mayo de 2012, estos volvieron a incurrir en un paro laboral”.

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.

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 los querellantes cometieron la falta que se les imputa, (2) si se les 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

LAUDO
CASOS A-13-704 Y OTROS

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:

“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).

LAUDO
CASOS A-13-704 Y OTROS

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 medida disciplinaria impuesta a cada uno de los querellantes fue injustificada. Veamos.

La AAA sostiene que los actos realizados el 22 de mayo de 2012 constituyen la primera infracción de los querellantes a las reglas 16, 23 y 31, y propone una suspensión no sumaria de empleo y sueldo de diez (10) días laborables. Las reglas de disciplina 16, 23 y 31 prohíben el no realizar, sin justificación alguna, el trabajo asignado en el tiempo fijado; negarse injustificadamente a cumplir con las órdenes de trabajo o instrucciones de sus supervisores, y el impedir o limitar los servicios que presta la AAA, respectivamente. Una vez el empleado se compromete a cumplir con sus obligaciones, 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

LAUDO
CASOS A-13-704 Y OTROS

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

En ausencia de prueba que establezca que, el 22 de mayo de 2012, los querellantes no realizaron el trabajo asignado dentro del plazo de tiempo fijado, es irrazonable concluir que el abandono de funciones sin previo aviso ni autorización, constituye una infracción a la regla de disciplina 16. La prueba tampoco establece que la acción de los querellantes impidió que se brindaran los servicios que presta

LAUDO
CASOS A-13-704 Y OTROS

la AAA al público, a lo sumo se probó que la acción de los querellantes sólo provocó un impacto negativo en la ordenada marcha y el buen funcionamiento de las operaciones del patrono, toda vez que, debido al tipo de servicio que proporciona la AAA, la cantidad de tiempo que se invierte en la realización de una tarea repercute en la eficiencia de la operación y afecta la calidad del servicio que se ofrece; en consecuencia, no se probó la infracción a la regla 31. La prueba, cuando menos, sí establece que los querellantes permanecieron fuera de su respectiva área de trabajo, por aproximadamente una (1) hora y treinta (30) minutos, a pesar de reiteradas exhortaciones de sus superiores para que regresaran a trabajar; 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

LAUDO
CASOS A-13-704 Y OTROS

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 principio o doctrina se conoce como: obedezca o actúe ahora y quejese 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 los casos de epígrafe, al momento de evaluar si los empleados habían incurrido en insubordinación, se tomó en consideración que las órdenes de regresar a trabajar fueron dadas por personal autorizado para ello; que premeditada o intencionalmente los empleados hicieron caso omiso de dichas órdenes; y que las mismas eran legales y razonables.

Por otro lado, lo verdaderamente significativo desde el punto de vista del debido proceso debe ser que la solicitud de investigación disciplinaria no sea

LAUDO
CASOS A-13-704 Y OTROS

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 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.*

LAUDO
CASOS A-13-704 Y OTROS

En síntesis, se advierte que no se observó violación alguna al debido proceso en los presentes casos.

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 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 a los querellantes 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

LAUDO
CASOS A-13-704 Y OTROS

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 a los querellantes. En este caso, cumplió satisfactoriamente con esa exigencia sólo en cuanto a la alegada infracción de la regla 23. Asimismo, en ausencia de aprueba que establezca la existencia de alguna de las excepciones al principio de "obedezca o actúe ahora y quéjese después", visto y considerado el convenio colectivo, la suspensión no sumaria de empleo y sueldo de diez (10) días resulta ser un castigo razonable por la insubordinación cometida.

Se advierte que en su carta con fecha del 30 de julio de 2012, la AAA invoca, además, el Artículo IX (B), Sección 3, inciso (4), sub-inciso (k), en el que se dispone lo siguiente: "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." Sobre este particular, llama la atención la admisión de la AAA en el sentido de que "[d]ebido a que la interrupción tuvo una duración de 1.5 horas... no se tomarán medidas sumarias por ser primera ofensa". Tal admisión hace innecesario un pronunciamiento en

LAUDO
CASOS A-13-704 Y OTROS

torno a la razonabilidad del castigo sumario porque el mismo no tendría efecto práctico alguno.

Por último, a cerca de la aplicación de la doctrina de doble exposición, la UIA sostiene que “una imposición de una medida disciplinaria por los hechos del 22 de mayo de 2012, objeto del caso de autos y [los] cuales ya fueron utilizados para agravar la sanción en el caso A-13-1100 entre este sindicato y la AAA, sería una imposición indebida y constitutiva de una violación a la doble exposición según aplicada en el caso del arbitraje obrero-patronal en casos de disciplina.” En este caso, según entendidos los hechos, los querellantes nunca estuvieron expuestos a dos trámites administrativos distintos, con la consiguiente imposición de castigo, por los mismos hechos. El resultado del mencionado caso no debe ser impedimento para la imposición de castigo en los presentes casos. Asimismo, es preciso destacar que la doctrina prevaleciente, por ser mayoritaria, establece que la garantía de protección contra la doble exposición, o el riesgo a ser castigado dos (2) veces por los mismos hechos, es un principio básico de nuestra tradición jurídica que tutela intereses de suma importancia; no obstante, la doble exposición no se aplica fuera de la esfera penal. En síntesis, la doble exposición no existió en hecho ni en derecho.

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

Procede imponer a contra cada uno de los querellantes una suspensión de empleo y sueldo no sumaria que no exceda de diez (10) días laborables; en

LAUDO
CASOS A-13-704 Y OTROS

consecuencia, se desestiman las querellas y se decreta el cierre y archivo con perjuicio de las mismas.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 10 de junio de 2014.



JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 10 de junio de 2014; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

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

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



MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III