

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-13-804

SOBRE: Suspensión no sumaria de 15
días del Sr. Nelson González Got

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA
DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe tuvo lugar el 20 de noviembre de 2014, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en adelante, NCA-DTRH.

La Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, en adelante la AAA o la Autoridad, compareció representada por el Lcdo. Rafael Aponte García, asesor legal, y portavoz. La Sra. Alana Fargas Rodríguez, gerente de servicio al cliente interina en Mayagüez, y los Sres. Yoniel Arroyo Muñiz, gerente de operaciones interino en Mayagüez, y Luis D. Navarro López, especialista de recursos humanos y relaciones laborales, 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 su asesor legal, Lcdo. Ricardo J. Goytía Díaz, y el presidente del

Capítulo de Mayagüez de la UIA, Sr. Víctor Oliveras. El querellante, Sr. Nelson González Got, también estuvo presente.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 20 de noviembre de 2014, cuando expiró el término para presentar los alegatos.

ACUERDO DE SUMISIÓN

El texto del referido acuerdo es el siguiente:

“Que el Honorable Árbitro determine si la medida disciplinaria tomada en contra del compañero unionado, Nelson González Got, es adecuada y se configura de acuerdo a lo establecido en el Convenio Colectivo. De no estarlo, se solicita la eliminación de la medida disciplinaria del expediente de personal, con cualquier otro pronunciamiento que entienda el Árbitro pertinente.”

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

El 11 de junio de 2012, a las 11:30 a.m., el querellante, Sr. Nelson González Got, un oficinista de servicio al cliente en la Oficina Comercial de la AAA en Mayagüez, se retiró de su lugar de trabajo e indicó, además, que se ausentaría el 12 de junio de 2012, “por razones médicas”.

Luego de haberse marchado de su lugar de trabajo, el querellante recibió una llamada telefónica del Sr. Yoniel Arroyo Muñoz, que estaba solicitando que el querellante le indicara dónde se encontraban unas órdenes de servicio referentes a altas o bajas de servicio, e instalación de contadores que quedaron pendientes de trabajar. El querellante se negó a informar el paradero de dichas órdenes de servicio, indicando que a él le correspondía trabajarlas.

Ante la negativa del querellante, la Sra. Alana Fargas Rodríguez, supervisora inmediata del señor González Got, que estaba junto al señor Arroyo Muñiz cuando éste habló por teléfono con el querellante, buscó y encontró las referidas órdenes de servicio en el escritorio del querellante. El asunto fue referido al área de recursos humanos para la acción correspondiente y se realizó una investigación del incidente. El 24 de julio de 2012, el Sr. Luis D. Navarro López emitió el correspondiente informe de investigación en el que concluyó que el señor González Got incurrió en la violación de la Regla 23, que prohíbe la insubordinación; por consiguiente, recomendó la imposición de una suspensión de empleo y sueldo de 15 días, no sumaria. A pesar de que no consta en dicho informe quiénes fueron entrevistados, durante la audiencia de arbitraje surgió que se entrevistó a la señora Fargas Rodríguez y los señores Arroyo Muñiz y González Got, y la UIA contrainterrogó extensamente a la señora Fargas Rodríguez y al señor Arroyo Muñiz.

El director de recursos humanos y relaciones laborales de la AAA, Sr. José E. Nieves Maldonado, acogió la referida recomendación y, mediante carta con fecha del 3 de agosto de 2012, notificó al señor González Got la imposición de una suspensión de empleo y sueldo, no sumaria, de quince (15) días. Esta comunicación fue recibida el 10 de agosto de 2012.

Inconforme con la determinación de la AAA, la Unión solicitó la intervención del NCA mediante la presentación de la correspondiente solicitud para designación o selección de árbitro con fecha del 13 de agosto de 2012.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La UIA alega que no había una instrucción clara de parte de la AAA acerca del lugar donde el empleado debía guardar las órdenes no trabajadas; que “las imputaciones de la querellada [son] falsas, ilegales, injustas y arbitrarias”, y que “[l]a querellada violó el Convenio Colectivo aplicable en su Artículo IV al suspender en 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, sin justificación alguna, el querellante desató una orden directa de un superior, con facultad para impartir la misma; que el querellante no era único que trabajaba las órdenes de servicio, y que “se hubiera atrasado el proceso de facturación, de no haberse encontrado las referidas órdenes”.

Procede evaluar, de acuerdo a las cláusulas del convenio colectivo aplicable, si está justificada la suspensión de empleo y sueldo de 15 días. El peso o la carga de la prueba impuso a la AAA la obligación de establecer que procede la referida acción disciplinaria. En este caso, cumplió satisfactoriamente con esa exigencia.

En el convenio colectivo se dispone lo siguiente, en las partes pertinentes:

**“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 arbitrariamente 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.

...

**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 [sic].

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 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. La persona que tome la medida disciplinaria no será en ningún caso quien haya llevado la 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, y 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."

Asimismo, el propio convenio colectivo contiene, además, lo que las partes denominan "Reglas Disciplinarias UIA"; las cuales establecen en su parte pertinente:

Reglas Disciplinarias	Amonestación Escrita	Suspensión de 6 a 10 Días Laborables	Suspensión de 10 a 15 Días Laborables	Suspensión de 25 Días Laborables	Destitución
23. INSUBORDINACION - Negarse injustificadamente a cumplir con las órdenes de trabajo o instrucciones de sus supervisores.			PRIMERA OFENSA		SEGUNDA OFENSA

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. Se advierte que la letra de las citadas disposiciones contractuales es clara y libre de ambigüedad. En vista de esta circunstancia, el árbitro está obligado a interpretar las mismas conforme al significado común y corriente de sus términos. Véase el *Artículo 1233 del Código Civil, 31 LPRA § 3471, AMA vs. JRT, 114 DPR 844, 847 (1983), y, de Frank y Edna A. Elkouri, How Arbitration Works, 2003, ABA & BNA, Washington, DC página 434.* Se advierte, además, que no está en controversia la validez de la regla antes citada; que no cabe duda que el querellante, oportunamente, tuvo conocimiento acerca de la vigencia y el contenido de la misma, y que ésta se aplica consistentemente.

Aclarados estos puntos, es preciso destacar que 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.

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.*

Asimismo, cabe destacar que nuestro derecho crea una presunción de que la medida disciplinaria impuesta al empleado fue injustificada. Le toca al patrono rebatir dicha presunción. El peso de la prueba se contrae a establecer que existe justa causa para imponer la medida disciplinaria objeto de la controversia. Si el patrono no puede probar la existencia de justa causa no debe prevalecer. Véase *Delgado Zayas vs. HIMA, 137 DPR 643 (1994), Rivera Aguila vs. K-Mart de PR, 123 DPR 599, 610 (1989), y Srio. del Trabajo vs. ITT, 108 DPR 536 (1979).*

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.

Está claro que es injustificada la imposición de medida disciplinaria por mero capricho del patrono. Véase *Vélez vs. Pueblo International*, 135 DPR 500 (1994), y *Srio. del Trabajo vs. ITT*, *supra*, pág.543. El principio rector que gobierna la acción disciplinaria por justa causa es aquél que delimita las circunstancias en que se produce la misma. Es decir, la acción disciplinaria se considera justificada cuando el patrono establece que la misma tuvo su origen en alguna razón y motivo vinculado a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa y no en el libre arbitrio o capricho del patrono. La prueba establece que el querellante desacató una orden impartida por un oficial superior, la cual le requirió informar dónde se encontraban las órdenes de servicio no trabajadas; que el querellante no era único que trabajaba las órdenes de servicio, y que “se hubiera atrasado el proceso de facturación, de no haberse encontrado las referidas órdenes”.

En el *Black's Law Dictionary* se define insubordinación de la siguiente forma: “Refusal to obey some order which a superior officer is entitled to give and have obeyed. Term imports a willful or intentional disregard of the lawful and reasonable instructions of the employer”. Como se puede observar, al momento de

evaluar si un empleado ha incurrido en insubordinación hay que considerar varios aspectos, a saber: si la orden o tarea fue dada por una persona autorizada para ello; si la orden es legal y razonable, y si premeditada o intencionalmente el empleado hizo caso omiso de la orden. Resulta inmaterial que no hubiera una instrucción clara de parte de la AAA acerca del lugar donde el empleado debía guardar las órdenes no trabajadas.

La UIA repite de manera general que “[l]a querellada violó el Convenio Colectivo aplicable en su Artículo IV al suspender en forma no sumaria al querellante de manera arbitraria, caprichosa e improcedente, sin brindarle las garantías más elementales del debido proceso de ley”; no obstante, se advierte que lo verdaderamente significativo desde el punto de vista del debido proceso debe ser que se provea al querellante un procedimiento justo y razonable, cosa que se logró en el presente caso. Veamos.

En Puerto Rico se ha reconocido que la notificación adecuada y la oportunidad efectiva de ser oído antes de privarse al individuo de un derecho propietario son parte fundamental del debido proceso de ley. *Rivera Rodríguez & Co. v. Lee Stowell*, 133 DPR, a la pág. 891. También es doctrina reiterada por el Tribunal Supremo de Puerto Rico que el debido proceso de ley se manifiesta en dos dimensiones distintas: sustantiva y procesal. La vertiente procesal entra en vigor cuando está en juego un interés individual de libertad o propiedad. Cumplido este criterio, se debe determinar cuál es el procedimiento a seguir, pues

diversas situaciones pueden requerir diferentes tipos de procedimientos, pero siempre persiste el requisito general de que el proceso debe ser justo e imparcial.

Frecuentemente, 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. 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, a demostrar la validez de su postura. Véase de Demetrio Fernández Quiñones, *El Arbitraje Obrero-Patronal, ante, páginas 213 a 216.*

Por último, en lo que atañe a la razonabilidad de la medida disciplinaria, es innegable la falta autoridad del árbitro para dejar sin efecto o variar la sanción

disciplinaria en cuestión toda vez que, habiendo pactado las partes el castigo a ser impuesto, 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. 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.

En fin, en este caso, el árbitro está impedido de variar el castigo impuesto al empleado porque entiende que hay justa causa para el mismo. Véase, *de Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, 2000, Legis Editores S. A., Colombia, página 221.*

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

La suspensión de empleo y sueldo de quince (15) días fue justificada; en consecuencia, se desestima la querrela y se decreta el cierre y archivo con perjuicio del caso de epígrafe.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 22 de junio de 2015.



JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

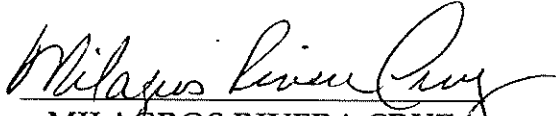
Archivado en autos hoy 22 de junio de 2015; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

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

SR JOSÉ E NIEVES MALDONADO
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
Y RELACIONES LABORALES
AAA-REGIÓN OESTE
PO BOX 3290
MAYAGÜEZ PR 00681-3290

LCDO RICARDO J GOYTÍA DÍAZ
49 CALLE MAYAGÜEZ
SAN JUAN PR 00917-4902

LCDO RAFAEL APONTE GARCÍA
PO BOX 194221
SAN JUAN PR 00919-4221


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III