

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-13-939

SOBRE: DESTITUCIÓN DE LA
SRA. ZOERKA SILVA VEGA

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA
DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe se llevó a cabo el 5 de octubre de 2016, 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 el Lcdo. Edwin Rivera Cardona, asesor legal y portavoz. Los Sres. Luis Navarro, Pedro Bermúdez y Edgardo Guilffuchi Vázquez, comparecieron en calidad de testigos.

La Unión Independiente Auténtica de los Empleados de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, en adelante la UIA o la Unión, compareció representada la Lcda. Adriana Pérez Candal, asesora legal y portavoz, y el Sr. José Hernández.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el propio 5 de octubre de 2016, finalizado 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 tome conocimiento del Laudo emitido el 3 de junio de 2016 en el caso A-16-3329, número asignado a la cuestión de umbral en el presente caso referente a la prescripción y acoja y adjudique la relación de hechos probados en dicho laudo, adicionales a los presentados en la vista de hoy y determine que la destitución de la Sra. Zoerka Silva Vega fue conforme al convenio colectivo vigente entre la UIA y AAA.
De determinar que fue conforme al convenio desestime la presente querrela con perjuicio a favor de la AAA.”

Por otro lado, la UIA propuso la siguiente sumisión:

“Que este Honorable Árbitro determine si la destitución impuesta a la empleada, Zoerka Silva Vega, fue justificada a la luz del Convenio Colectivo, la prueba presentada y el derecho aplicable.
De este Honorable Árbitro entender que la medida disciplinaria consistente en despido/destitución fue injustificada, se solicita que se ordene al patrono la reinstalación de la empleada a su puesto de carrera, el pago de todos los haberes dejados de percibir y cualquier otro beneficio económico o no al que tuviere

derecho, incluyendo pero sin limitarse a honorarios de abogado."

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:

Determinar si el despido de la Sra. Zoerka Silva Vega fue o no justificado, a la luz de la prueba y del convenio colectivo aplicable. Proveer un remedio conforme al propio convenio.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

La controversia que nos ocupa surge como resultado de la AAA haber despedido sumariamente a la Sra. Zoerka Silva Vega, una secretaria administrativa, con doce (12) años de servicio, asignada a la oficina de recursos humanos de la región oeste.

El 8 de noviembre de 2011, la señora Silva Vega acudió a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, en adelante CFSE, alegando que mientras trabajaba para la AAA desarrolló una enfermedad ocupacional. Luego del examen correspondiente, se determinó que la señora Silva Vega recibiría tratamiento en descanso (caso #12-48-01388-9). El 22 de noviembre de 2011, la señora Silva Vega acudió nuevamente a la CFSE alegando en esa ocasión que sufrió un accidente del

^{4/} Véase el Artículo XIII, en 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. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios, sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo."

trabajo el 16 de agosto de 2011. Luego del examen correspondiente, se determinó que la señora Silva Vega recibiría tratamiento en CT, o mientras trabaja (caso #12-48-01545-0).

El 4 de mayo de 2012, la CFSE ordenó el cierre y archivo de ambos casos por falta de interés de la peticionaria, que incumplió con su obligación de asistir a las citas médicas pautadas para los días 14 y 22 de febrero de 2012. La notificación de cierre de los casos de la señora Silva fue recibida en la AAA el 11 de mayo de 2012. El 16 de mayo de 2012, en vista de que la señora Silva no se había reportado a trabajar ni había notificado a su supervisor inmediato y/o a la oficina de recursos humanos de la región oeste razón justificada alguna que le impidiera reincorporarse a su puesto de trabajo, se refirió su caso a la Sra. Miriam Lugo Álvarez, Directora Auxiliar de Recursos Humanos de la mencionada región, para la acción correspondiente, y el 31 de mayo de 2012, se rindió un informe de investigación en el que se le imputó el abandono de empleo y se recomendó la destitución sumaria.

Mediante carta con fecha del 15 de junio de 2012, la AAA, a través del Sr. José E. Nieves Maldonado, Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, le notificó a la señora Silva, con copia al Sr. Pedro J. Irene Maymí, Presidente de la UIA, su intención de destituirla sumariamente, luego de celebrada la vista informal no evidenciaría, que fue pautada para el 2 de julio de 2012.

Trabada la controversia entre las partes, es decir, luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias fuera del foro de arbitraje, la UIA solicitó la

intervención del NCA mediante la correspondiente solicitud para la designación o selección de árbitro, que fue recibida el 31 de julio de 2012.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Se advierte 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.

En el convenio colectivo aplicable se dispone lo siguiente en sus 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

...

| REGLAS DISCIPLINARIAS | AMONESTACIÓN ESCRITA | SUSPENSIÓN DE 6 A 10 DÍAS LABORABLES | SUSPENSIÓN DE 10 A 15 DÍAS LABORABLES | SUSPENSIÓN DE 25 DÍAS LABORABLES | DESTITUCIÓN |
|---|----------------------|--------------------------------------|---------------------------------------|----------------------------------|----------------|
| ... | | | | | |
| 5. ABANDONO DE EMPLEO – Estar ausente injustificadamente o sin autorización durante un período consecutivo de más de cinco (5) días laborables. | | | | | PRIMERA OFENSA |
| ... | | | | | |

" Énfasis suplido.

En Puerto Rico rige el principio de la libertad de contratación, según el cual las partes contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que las mismas no sean contrarias a las leyes, a la moral ni al orden público. *Artículo 1207 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRA sec. 3372.* En vista de que los convenios colectivos se rigen por las normas sobre la contratación en general, lo estipulado constituye la ley entre las partes y se entenderá en su sentido literal, si es claro. La letra de las disposiciones contractuales pertinentes es clara y libre de ambigüedad; en consecuencia, el árbitro está obligado a interpretar las mismas conforme al significado común y corriente de sus términos. Se debe tener presente que el texto claro de una disposición en el convenio es la expresión por excelencia de la intención de los contratantes. Véase, de Frank y Edna A. Elkouri, *How Arbitration Works*, 1985, BNA, Washington, DC página 348-350. 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 contrato, ello conforme a la buena fe, al uso y a la ley. *Artículo 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.

Asimismo, se advierte que los árbitros consideran la protección contra medidas disciplinarias injustas como un elemento fundamental de la relación de negociación colectiva; por consiguiente, los árbitros exigen que las mismas sean por justa causa. 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.*

Establecido el hecho de la imposición de una medida disciplinaria, existe una presunción de que la misma 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).*

Es injustificada la imposición de medida disciplinaria por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. Véase *Vélez vs. Pueblo International*, 135 DPR 500 (1994), y *Srio. del Trabajo vs. ITT*, 108 DPR 536, 543 (1979). El principio rector que gobierna la acción disciplinaria por justa causa es aquella que delimita las circunstancias en que se produce la misma. Es decir que la medida disciplinaria se considera justificada sólo 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 su libre arbitrio o capricho.

No se favorece el despido en primera o única ofensa a menos que la intensidad de agravio así lo requiera, en protección de la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran, o a menos que las partes así lo pacten. El despido como sanción por una primera ofensa o por un acto aislado resulta ser la excepción y no la norma.

La prueba establece que la señora Silva fue despedida luego que no regresó a trabajar tras el cierre y archivo de sus casos en la CFSE. El éxito de una empresa depende del fiel cumplimiento de las normas de conducta razonables adoptadas por la empresa, y de la asistencia regular y puntual de sus empleados. Resulta oportuno señalar lo expresado acerca de la asistencia por Lawrence Stessin, reconocido comentarista en materia de relaciones industriales, quien cita a su vez lo expresado por un destacado árbitro:

“No plant can operate profitable unless it can depend on fairly regular attendance of employees. Any situation [that] results in or tends toward unprofitable operations is against the best interests not only of the company but of the employees themselves. Employees who attend regularly have their profitable employment hurt by irregular attendance of other”. Véase *Employee Discipline*, 1961, BNA, Washington, DC, página 71.

El abandono del empleo, que se define como estar ausente injustificadamente o sin autorización durante más de cinco (5) días de trabajo consecutivos, se considera como una renuncia voluntaria sin la cortesía de proveer una notificación o, en otras palabras, como base para el despido inmediato. *Feliciano Martes vs. Sheraton Old San Juan*, 182DPR 368, 387 (2011). Por último, queda claro que la querellante estaba más que advertida de las consecuencias de sus actos. Por los fundamentos antes expresados, se emite la siguiente DECISIÓN:

La destitución sumaria de la Sra. Zoerka Silva Vega fue justificada; por consiguiente, se desestima la querella, y se decreta el cierre y archivo, con perjuicio, de la misma.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 15 de noviembre de 2016.



JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 15 de noviembre de 2016; se envía copia por correo

en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO EDWIN RIVERA CARDONA
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

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

LCDA ADRIANA PÉREZ CANDAL
49 CALLE MAYAGÜEZ
SAN JUAN PR 00917-4902


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III