

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
505 AVENIDA MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN, PUERTO RICO 00918

AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS
(Compañía o Patrono)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE
AUTÉNTICA
(Unión)

LAUDO

CASOS: A- 13-946

SOBRE: SUSPENSIÓN DEL SR.
ERNESTO PINERO LAMBOY

ÁRBITRO:
JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe, en la que se dilucidaron los méritos de la querrela, se llevó a cabo el 29 de mayo de 2019, 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 Autoridad o la AAA, compareció representada por su asesora legal, y portavoz, la Lcda. Aslín Cabán Mendoza, y el Sr. Gabriel Nieves Ayuso, Coordinador de Flota, también compareció en calidad de testigo.

La Unión Independiente Auténtica, en adelante la Unión o la UIA, compareció representada por su asesor legal y portavoz, Lcdo. Carlos Quirós, y el presidente del

Capítulo de San Juan de la UAW, el Sr. José Hernández. El querellante, Sr. Ernesto Pinero Lamboy, también estuvo presente.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 24 de junio de 2019, cuando expiró el plazo para presentar los alegatos.

SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión; en consecuencia, se les 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.

El proyecto de sumisión de la AAA es el siguiente:

“Que se determine si la medida disciplinaria consistente en una suspensión de empleo y sueldo por 25 días de forma sumaria estuvo justificada o no, conforme al convenio colectivo, los hechos y prueba presentada. De ser en la afirmativa, que se proceda con la desestimación de la querrela con perjuicio.”

Por su parte, la UIA propuso el siguiente proyecto de sumisión:

“Determinar si la medida disciplinaria de suspensión de empleo y sueldo por veinticinco (25) días impuesta al unionado ERNESTO PINERO LAMBOY estuvo justificada o no. De determinarse que fue injustificada, que el árbitro ordene el remedio adecuado”

Por consiguiente, 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^{1/}, que el asunto a resolver es el que surge del proyecto de sumisión de AAA.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

La presente querrela fue presentada al amparo de un convenio colectivo cuyo período de vigencia comenzó el 1 de enero del 2012 y se extendió hasta el 31 de diciembre de 2015. La misma se refiere a la disciplina impuesta al querellante, que consistió en una (1) suspensión de empleo y sueldo, sumaria, de veinticinco (25) días. Para ello, la AAA invocó las reglas disciplinarias contenidas en el convenio colectivo; no obstante, la UIA considera dicha imposición injustificada.

El 4 de mayo de 2012, el Sr. Gabriel Nieves Ayuso, Coordinador de Servicios Generales de la AAA, área de Carolina, recibió una llamada de otro empleado de la AAA, el Sr. José Pinero, Encargado de Flushing, que le alertaba acerca de un vehículo propiedad de la AAA, que estaba abandonado en la Avenida Monserrate. Cuando el señor Nieves Ayuso llegó al lugar advirtió que las llaves del vehículo no estaban; acto seguido, concertó medios y esfuerzos para garantizar la seguridad del vehículo y de los demás conductores, y para trasladar el vehículo a las instalaciones de la AAA.

Posteriormente, el señor Nieves Ayuso se enteró, a través del Sr. Pedro Ortiz, supervisor del Sr. Tomás Medina, Encargado de Brigadas de Alcantarillados y a quien se

^{1/} 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."

le prestó el vehículo en cuestión, que al querellante se le encomendó conducir el vehículo el día de los hechos.

Luego de realizada la investigación y rendido el correspondiente informe, y celebrada la vista evidenciaría, la AAA impuso la referida medida disciplinaria. El señor Piñero Lamboy, al momento de la alegada infracción y de la referida suspensión, efectiva el 20 de julio de 2012, ocupaba una plaza de Trabajador de Sistemas de Alcantarillados (TSA), en el área de operaciones de Carolina.

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 6 de agosto de 2012.

ANALISIS Y CONCLUSIONES

La Autoridad afirma que la medida disciplinaria impuesta al señor Piñero Lamboy es justificada. Sostiene que “el querellante... incurrió en descuido e ineficiencia al dejar abandonado durante horas laborables y en funciones, el vehículo oficial de la AAA en una avenida muy transitada de la zona metropolitana, esto sin [tomar] las debidas precauciones y seguridad”. Sostiene, además, que “[e]sta conducta puso en peligro la propiedad de la Autoridad, o sea el vehículo de motor, porque pudo haber sido impactado, vandalizado y hasta hurtado”, y que “[p]uso en peligro la vida, seguridad y propiedad de los otros ciudadanos, quienes no previendo que un vehículo esté detenido en medio de la avenida, pudieron haber impactado el mismo”.

Por otro lado, la Unión alega que “el patrono en este caso no evidenció todos los elementos constitutivos de violación a esta regla”. Sostiene que “[c]omo puede observarse, el violentar la regla conlleva que la negligencia, ineficiencia o descuido sea consecuencia del ‘desempeño de las funciones de trabajo asignadas’ lo cual implica, por necesidad, que dichas funciones sean parte inherente del puesto que ocupa una persona”; que “la AAA no presentó evidencia alguna de que conducir un vehículo fuera una función inherente al puesto de Trabajador de Alcantarillado”, y que “[d]e hecho, el testigo de la AAA (Gabriel Nieves) indicó que el vehículo se le prestó al señor Tomás Medina y no al unionado sancionado”.

El Convenio Colectivo 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

...

4. Solamente será causa para suspensión sumaria de empleo y sueldo o despido sumario, después de celebrada la vista informal no evidenciaría los siguientes casos;

- a. Apropiación ilegal o uso indebido de fondos, equipo, materiales, servicio, documentos o bienes de la Autoridad, compañeros de trabajo, ciudadanos, instituciones públicas o privadas.
- b. Falsificación o alteración maliciosa de documentos oficiales
- c. Agresión
- d. Convicción por delito grave o delito menos grave que implique depravación inmoral.
- e. **Negligencia que ponga en peligro la vida o la seguridad de otros empleados, de la Autoridad o del pueblo en general.**
- f. Negarse injustificadamente a cumplir órdenes para ejecutar trabajos de emergencia para restablecer servicios.
- g. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias controladas o introducir o usar bebidas alcohólicas o sustancias controladas en el trabajo. Abandono o incumplimiento de tratamiento por alcoholismo y/o sustancias controladas.
- h. Sabotaje y/o destrucción intencional y/o daños a la propiedad de la Autoridad, equipos, materiales o documentos.
- i. Portación ilegal de armas o manejo ilegal de explosivos en los recintos de la Autoridad.
- j. Casos en que existan un peligro real para la salud, vida o la seguridad de los empleados o del pueblo en general.
- k. 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 periodo de cuatro (4) meses.
- [l.]
- [m.]
- n. Abandono de Empleo

o. Hurto de Agua

p. Conducta intencional constitutiva de exposición deshonesta y/o actos lascivos dentro del trabajo o de los predios de la Autoridad o cuando ocurra fuera de su sitio de trabajo durante horas laborales.

q. En aquellos casos en que exista algún acuerdo, estipulación u orden derivada de algún proceso judicial, estatal o federal que obligue a la Autoridad al cumplimiento específico de condiciones especiales determinadas por agencias reguladoras ambientales, cualquier conducta constitutiva de insubordinación conforme a lo aquí dispuesto conllevará en primera instancia una penalidad de suspensión de 30 a 45 días. Disponiéndose, que este agravante en aplicación de penalidad no podrá ser aplicado cuando: a) los trabajadores imputados no hayan sido notificados de la existencia de dicho acuerdo, estipulación u orden y adiestrados de manera específica sobre su contenido y alcance, b) los trabajadores imputados no se les haya provisto de las condiciones de trabajo, equipo, materiales y herramientas necesarias para cumplir con las tareas asignadas.

REGLAS DISCIPLINARIAS	AMONESTACIÓN ESCRITA	SUSPENSIÓN DE 6 A 10 DÍAS LABORABLES	SUSPENSIÓN DE 10 A 15 DÍAS LABORABLES	SUSPENSIÓN DE 25 DÍAS LABORABLES	DESTITUCIÓN
17. NEGLIGENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LAS FUNCIONES ASIGNADAS – Ser negligente o demostrar ineficiencia o descuido en el desempeño de las funciones de trabajo asignadas que ponga en peligro la salud, seguridad, la propiedad o vida de los empleados de la Autoridad o del pueblo en general. (SUMARIA)				PRIMERA OFENSA	SEGUNDA OFENSA

”. Énfasis suplido.

La letra de las citadas disposiciones contractuales es clara y libre de ambigüedad.

En vista de esta circunstancia, el árbitro está obligado a interpretar la misma conforme al significado común y corriente de sus términos.

Es preciso destacar que, 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).

Queda claro que 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. Asimismo, cabe destacar 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, 2000, Legis Editores S. A., Colombia, página 212.*

Hechas las anteriores aclaraciones, sólo queda resolver si procede confirmar la acción disciplinaria impugnada en el caso de epígrafe. 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.

No cabe duda de que el éxito de una empresa depende del fiel cumplimiento de las normas de conducta razonables adoptadas por la empresa. No obstante, a pesar de la seriedad de la infracción imputada, del testimonio del señor Nieves Ayuso, único testigo de la AAA, se desprende que éste no tiene conocimiento personal de todos los hechos adjudicativos materiales, incluso su testimonio parece apoyarse en las declaraciones de ciertos empleados de la AAA que no testificaron ante el árbitro. Tampoco se pudo contar con el beneficio del testimonio de la persona que realizó la investigación del incidente y redactó el correspondiente informe, que fue admitido en evidencia. Ante tales circunstancias, si bien es cierto que en los procedimientos de arbitraje laboral no aplican las Reglas de Evidencia, también es cierto que se permite su utilización cuando ello no sea incompatible con los propósitos del procedimiento y sirva para lograr una solución rápida, justa y económica de la controversia.

A pesar del carácter flexible que distingue al procedimiento de arbitraje laboral, no se pueden adjudicar derechos en controversias sobre acción disciplinaria sin prueba suficiente para ello. Por consiguiente, es indispensable que los testigos del patrono

tengan conocimiento personal sobre los hechos que declaren. En este contexto, resultan persuasivas las expresiones de *Demetrio Fernández Quiñones* acerca de la aplicación del debido proceso de ley en el ámbito del arbitraje laboral, a saber:

“El cuarto elemento del debido proceso está relacionado con el derecho a confrontarse con el acusador y tiene que ver con la prueba de referencia. **Pese a que se ha diseminado la idea de que las reglas de evidencia no aplican en el procedimiento de arbitraje, el debido proceso impone que ciertos aspectos y extremos de la regla de prueba de referencia sean respetados para así asegurar una audiencia justa...** A través del mecanismo del conainterrogatorio se podrá impugnar y quizás contradecir lo declarado [fuera de la audiencia de arbitraje]. Se le negaría al empleado la oportunidad de poner en tela de juicio la veracidad de lo afirmado si se acepta el informe en evidencia sin el testimonio directo de quien lo redactó.” *Fernández Quiñones, D. El Arbitraje Obrero-Patronal, Edición Forum, 2000, pág. 215. Énfasis suplido.*

Asimismo, sobre la insuficiencia de la prueba de referencia, expresa el Profesor Fernández Quiñones lo siguiente:

En el derecho arbitral está claramente establecido que la parte a quién corresponde el peso de la prueba no deberá descansar exclusivamente en prueba de referencia para probar su caso. Ello es así por cuanto, a pesar de que en el arbitraje laboral la prueba de referencia es admisible, **es extremadamente improbable que un árbitro sostenga la posición de quién trató de probar su caso únicamente con base en la prueba de referencia.** Es menester que se destaque que solo con prueba de referencia no puede decidir un árbitro. En esas circunstancias, se estaría violando el principio de debido proceso de que el quejoso tiene derecho a confrontarse con la prueba de manera específica con sus acusadores. Además, se suscita la cuestión de si ello constituye evidencia suficiente para poder respaldar las determinaciones de hecho que haga el árbitro. *Op. cit., pág. 259. Énfasis suplido.*

El hecho de que la evidencia testifical y documental que consta en el expediente fuera admitida no implica que sea suficiente para establecer las faltas imputadas. Examinado el testimonio del señor Nieves Ayuso y la totalidad de la prueba documental,

y habiéndole otorgado el peso o valor probatorio correspondiente, se advierte que la prueba no es suficiente. De una revisión de dicha prueba se desprende que a pesar de la seriedad de las faltas imputadas y de la sanción que recibió el Sr. Pinero Lamboy, la alegación de la AAA en el sentido de que éste infringió la Regla 17 de las de Disciplina se fundamenta en prueba de referencia; es decir, en declaraciones de empleados de la propia AAA que, si bien fueron identificados, no testificaron ante el árbitro.

Sabido es que la prueba de referencia es una declaración que hace una persona testigo en una audiencia sobre algo que otra persona dijo o escribió, o una conducta no verbalizada de esa segunda persona, como bien podría ser un gesto, si su intención al hacerlo fue que se tomara como una manifestación. Ahora bien, no siempre es prueba de referencia lo manifestado por un tercero al testigo, o lo que el testigo oyó que un tercero dijo. Para que lo manifestado sea prueba de referencia, la manifestación fuera de la audiencia debe tener algún contenido que pueda ser cierto o falso, y que dicha manifestación, al ser transmitida en la audiencia por el testigo que la oyó, se produzca para probar que lo manifestado es cierto. Como regla general, la prueba de referencia no se admite en evidencia o, como sucede en procedimientos de arbitraje laboral, se le concede escaso valor probatorio. Estas reglas están primordialmente fundadas en la ausencia de garantías circunstanciales de confiabilidad y exactitud, y en el hecho de que la persona que hace la aseveración fuera de la audiencia no está disponible para ser contrainterrogada. De no ser así, se lesionaría el derecho que tienen el empleado imputado de confrontarse con todos los testigos que le son adversos y el de examinar toda la prueba en su contra; derechos que, si bien no nacen en este caso de un derecho

constitucional, forman parte de la garantía del debido proceso de ley procesal que tiene cualquier parte en un procedimiento adjudicativo.

El perjudicado o la parte afectada contra la cual se ofrece la declaración que constituye prueba de referencia sufre un menoscabo cuando se admite o se le concede a dicha prueba más del valor probatorio que en realidad merece por las razones siguientes: (1) tal declaración no se hizo frente al perjudicado; (2) el perjudicado no tuvo oportunidad de contrainterrogar al declarante cuando hizo la declaración; (3) el perjudicado no tiene oportunidad de contrainterrogar al declarante en la audiencia.

Por todo lo anterior, se resuelve que la AAA no presentó prueba suficiente para sustentar su alegación en el sentido de que el señor Pinero Lamboy infringió la Regla 17 de Disciplina, y en consideración a las autoridades y las disposiciones legales citadas, el árbitro emite la siguiente **DECISIÓN**:

La medida disciplinaria consistente en una suspensión sumaria de empleo y sueldo de 25 días no fue justificada; por consiguiente, se ordena (1) corregir el expediente de personal del Sr. Ernesto Pinero Lamboy a fin de eliminar toda referencia a la medida disciplinaria impugnada, y (2) efectuar el pago de los salarios y demás haberes dejados de percibir por razón de la suspensión sumaria de empleo y sueldo, amén del pago del interés legal vigente computado, sobre el monto adeudado, desde que se emita el presente laudo y hasta que se satisfaga la deuda, y el pago de los honorarios de abogado.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 23 de septiembre de 2019.



JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 23 de septiembre de 2019; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDA ASLIN CABÁN MENDOZA
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

LCDO CARLOS QUIRÓS MÉNDEZ
QUIRÓS & BONHOMME CSP
PO BOX 7445
SAN JUAN PR 00916-7445

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



DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III