

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ  
P.O. BOX 195540  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y  
ALCANTARILLADOS DE PUERTO RICO  
(AAA)  
(Patrono)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE AUTÉNTICA  
DE EMPLEADOS DE AAA (UIA)  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-14-783

SOBRE:

SUSPENSIÓN POR  
INCOMPETENCIA,  
DESCUIDO

ÁRBITRO:

MAITÉ A. ALCÁNTARA  
MAÑANÁ

### INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje en el caso de autos se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 25 de noviembre de 2013. Dicho caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 7 de agosto de 2014. La comparecencia registrada fue la siguiente:

POR LA AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS, en lo adelante, "la Autoridad": la Lcda. Aurivette Deliz Delgado, representante legal y portavoz; y los Sres. Ramón Ortiz, y Amaury Orsini, en calidad de testigos.

POR LA UNIÓN INDEPENDIENTE AUTÉNTICA DE EMPLEADOS DE LA AAA, en lo adelante "la UIA": el Lcdo. Arturo Ríos Escribano, asesor legal y portavoz; y el Sr. José Crespo Ríos, querellante.

Las partes no lograron llegar a un acuerdo con respecto al asunto a ser dirimido por nos, sin embargo cada una de estas presentó un proyecto sobre ese particular. Los mismos se detallan a continuación:

**POR LA AUTORIDAD:**

Determinar que la medida disciplinaria impuesta por la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados estuvo justificada, según los hechos ocurridos.

De estar justificado, que se desestime con perjuicio la querrela.

**POR LA UIA:**

De se determine si la sanción aplicada al Querellante se justifica, a la luz del Convenio Colectivo y los hechos presentados.

De no ser así, que se retire del expediente todo documento relacionado, y se le devuelvan los salarios dejados de percibir, así como cualquier otro relacionado.

Luego de examinar ambas contenciones, encontramos que el asunto a ser resuelto se encuentra perfectamente enmarcado en la propuesta presentada por la UIA.

## DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

## ARTÍCULO IV

## Poderes y Prerrogativas de la Gerencia

**Sección 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 ninguna actuación que constituya una violación a lo provisto en este Convenio o a las leyes aplicables.

## RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Josué G. Crespo Ríos, aquí querellante, se ha desempeñado como Operador de Planta por aproximadamente seis años. El mismo se encontraba asignado a laborar en la Planta de Magueyes-Limón, en Utuado.
2. Como operador de planta, su labor consiste en verificar la calidad del agua mediante la toma sistemática de lecturas de cloro, turbidez, y demás indicadores.
3. Aunque su turno de trabajo era de 6:00 a.m. a 2:00 p.m., durante los días 25, 26 y 27 de junio de 2013, este también cubrió los turnos de 2:00 p.m. a 10:00 p.m., por razón de sustituir a otro empleado que disfrutaba de su licencia por vacaciones.
4. En comunicación de 16 de agosto de 2013, el Querellante fue notificado de la intención de suspenderlo de empleo y sueldo por veinticinco (25) días laborables

por haber incurrido en la violación a las siguientes Reglas Disciplinarias del Convenio Colectivo:

- **Regla Núm. 15 - Falta de Diligencia en el Trabajo** - Falta de diligencia en la realización de las funciones y deberes asignados a su puesto. Conlleva una amonestación en su primera ofensa, una suspensión de 6 a 10 días en su segunda ofensa, y destitución en su tercera ofensa.
  - **Regla Núm. 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 pongan en peligro la salud, seguridad, la propiedad o vida de los empleados, de la Autoridad o del pueblo en general. conlleva una suspensión de 25 días laborables de forma sumaria, en su primera ofensa.
5. El 27 de agosto de 2013 se celebró la Vista Informal No Evidenciaria; y el 6 de septiembre de 2013, la Autoridad ratificó la sanción impuesta al Querellante. La suspensión se hizo efectiva desde el jueves, 19 de septiembre de 2013 hasta el miércoles, 23 de octubre de 2013.
6. El 25 de septiembre de 2013, la UIA radicó una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje en la cual alegó que la Autoridad actuó de manera injusta, arbitraria, caprichosa e improcedente al sancionar al Querellante.

## ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Los hechos de esta controversia se remontan al 26 de junio de 2013, en la Planta de Magueyes-Limón, localizada en Utuado, Puerto Rico. Ese día, el Querellante estuvo asignado a laborar durante los turnos de 6:00 a.m. a 2:00 p.m. y 2:00 p.m. a 10:00, de manera consecutiva. La Autoridad le imputó haber incurrido en falta de diligencia, y negligencia en el desempeño de sus funciones. A tales efectos, le impuso una suspensión de empleo y sueldo por veinticinco días al éste, alegadamente, haber dejado prendida la planta, y apagado el sistema de monitoreo.

Para sostener su contención, la Autoridad llamó como su primer testigo al operador de planta Ramón E. Ortiz, quien declaró que el día en cuestión le tocó relevar al Querellante en el próximo turno, y que al llegar a la planta encontró que la misma estaba sin supervisión, encendida, y con el sistema de monitoreo de calidad del agua apagado. Asimismo indicó, que al consultar con el supervisor sobre esta particularidad, éste le indicó que aquella situación era irregular, y podía poner en riesgo la salud y seguridad de los consumidores. Como próximo testigo, la Autoridad presentó al Sr. Amaury Orsini Pagán, supervisor del Querellante, quien aseguró haberle indicado al Querellante que debía dejar la planta apagada, y el sistema de monitoreo encendido.

Por su parte, la Unión presentó una contención dirigida a establecer que el Querellante fue sancionado de manera injustificada, porque éste se limitó a seguir las

indicaciones de su supervisor, quien alegadamente le instruyó<sup>1</sup> a dejar encendida la planta por razón de que su sistema de bombeo estaba confrontando problemas con el nivel del agua, y el apagarla podía provocar que algunas comunidades del área se vieran afectadas en el suplido del agua. Y, en cuanto al sistema de monitoreo, éste aseguró haberlo dejado encendido, y que cualquier falla eléctrica pudo haber causado que este dejara de funcionar luego de terminado su turno de trabajo.

Sin duda alguna nos encontramos ante dos testimonios que chocan ante sí. Por un lado, el supervisor Orsini cuando testifica ante nos que su directriz dada a los operadores con referencia a la planta es que la misma no puede permanecer prendida por más de cuatro horas, sin que permanezca algún operador atendiendo la misma. Y por otro lado, el Querellante cuando nos manifiesta haber seguido instrucciones del supervisor cuando dejó la planta prendida. Esta disyuntiva nos conduce a efectuar un análisis de credibilidad a los efectos de lograr una determinación en esta controversia.

Los asuntos sobre credibilidad se encuentran revestidos de un análisis subjetivo por parte del juzgador de hechos, y es por esto que nuestra jurisprudencia ha establecido ciertos criterios que debemos ponderar cuando se nos presentan controversias como la de autos. Dentro de tales criterios, podemos distinguir la habilidad manifestada por el testigo para expresar los hechos, el interés en el desenlace del caso, y un sinnúmero de imponderables que, en última instancia, se encargan de

---

<sup>1</sup> Vía telefónica.

imponer sobre los hombros del juzgador la más delicada función del quehacer judicial humano, el descubrir la verdad haciendo el mayor esfuerzo en dirimir una prueba conflictiva, y en ocasiones incompleta.<sup>2</sup>

Examinando el caso que nos ocupa, debemos señalar que luego de efectuado el correspondiente análisis de los testimonios y de la evidencia presentada, nos parece indicado adjudicarle mayor credibilidad al testimonio presentado por el Querellante. Ello, porque no encontramos otra razón por la cual éste empleado haya dejado la planta encendida, que no sea porque recibió instrucciones precisas de su supervisor, a tales efectos. En cuanto al sistema de monitoreo, éste negó rotundamente haber apagado dicho sistema, y la Autoridad no pudo presentar evidencia en contrario sobre dicho aspecto. Por ende, entendemos que el Querellante actuó conforme se le solicitó, razón por la cual no debió ser penalizado.

Dicho lo anterior, procede que emitamos una determinación de conformidad.

#### LAUDO

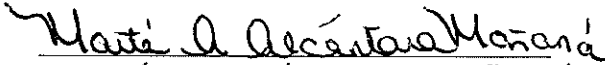
La sanción aplicada al Sr. Josué Crespo Ríos, aquí querellante, no estuvo justificada, a la luz del Convenio Colectivo y los hechos presentados. Se ordena la eliminación de dicha sanción del expediente del Querellante, más la reposición de los salarios y beneficios dejados de devengar durante el tiempo en que estuvo suspendido.

---

<sup>2</sup> García vs AEE, 103 DPR 356.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 27 de febrero de 2015.

  
MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ  
ÁRBITRO


CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 27 de febrero de 2015; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

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

LCDA AURIVETTE DELIZ DELGADO  
REPRESENTANTE LEGAL  
A.A.A.  
PO BOX 7066  
SAN JUAN PR 00916-7066

LCDO ARTURO RÍOS ESCRIBANO  
UIA  
49 CALLE MAYAGÜEZ  
SAN JUAN PR 00917-4902

  
MILAGROS RIVERA CRUZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA