

Gobierno de Puerto Rico  
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos  
**NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**  
Edificio Prudencio Rivera Martínez  
505 Ave. Muñoz Rivera, San Juan, Puerto Rico 00918  
P. O. Box 195540 San Juan, P. R. 00919-5540

**AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS  
Y ALCANTARILLADOS**  
(Patrono)

Y

**UNIÓN INDEPENDIENTE  
AUTÉNTICA**  
(Unión)

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM.: A-16-144**

**SOBRE: SUSPENSIÓN DIEZ DÍAS  
DE EMPLEO Y SUELDO  
POR FALTA DE DILIGENCIA  
E ISUBORDINACIÓN  
(EX PARTE)**

**ÁRBITRO:  
FRANCISCO Á. TORRES ARROYO**

## I. INTRODUCCIÓN

Citado el caso en referencia para vista de arbitraje a celebrarse en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 11 de mayo de 2017, a la 1:30 p. m., compareció la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, en adelante "AAA" o "el Patrono", representada por el Lcdo. Edwin Rivera Cardona, asesor legal y portavoz; el Sr. Carlos Rodríguez Aponte, representante; y la Sra. Lolymar Santana Montañez, testigo. La Unión Independiente Auténtica de Empleados de la

Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, en adelante “UIA” o “la Unión”, no compareció, ni solicitó la suspensión, previo a la vista que justificara su incomparecencia. Luego de aguardar por la “Unión” hasta las 2:25 p. m., y constatar que la última dirección conocida estuviese correcta y que la notificación no hubiese sido devuelta por el Servicio Postal, procedimos a efectuar la vista *ex parte* de conformidad con la facultad que nos confiere el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje en su Artículo X, inciso (i), el cual dispone:

La incomparecencia no justificada de alguna de las partes no será motivo para suspender una vista de arbitraje. El árbitro podrá celebrar la vista y emitir el laudo a base de los fundamentos en los que la parte compareciente apoye su posición; a base de la totalidad de la prueba admitida, que a juicio del árbitro, sea suficiente para demostrar los méritos de la controversia y; a base del convenio colectivo y de las normas de derecho y jurisprudenciales aplicables cuando la sumisión así lo requiera.

## II. SUMISIÓN

En el uso de la facultad concedida al árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje<sup>1</sup>, entendemos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Determinar si la suspensión de diez (10) días de empleo y sueldo impuesta por el Patrono al querellante, Sr. Iván Cuevas Pérez, fue justificada o no.

---

<sup>1</sup> Véase el Artículo XIII – Sobre la Sumisión: 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. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios.

### III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES<sup>2</sup>

#### ARTÍCULO IV PODERES Y PRERROGATIVAS DE LA GERENCIA

1. La Unión acepta que la Autoridad retiene, sujeto únicamente a las limitaciones 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 las leyes aplicables.

[sic]

2. ...

#### IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

La Unión, suscribió en la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro, que la AAA violó el Artículo IV Sección 1, supra, del Convenio Colectivo, al actuar de manera injusta, arbitraria, caprichosa e improcedente, y no brindarle el debido proceso de ley al querellante, Sr. Iván Cuevas Pérez.

---

<sup>2</sup> Convenio Colectivo entre las partes con vigencia desde 1 de enero de 2012 hasta 31 de diciembre de 2015.

Por su parte, el abogado de la AAA, cuestionado por el árbitro indicó, que la controversia trataba de una medida disciplinaria que el Patrono le impuso al operador Iván Cuevas Pérez, por violación al Convenio Colectivo, por insubordinación y falta de diligencia en el trabajo, al desacatar en varias ocasiones las instrucciones impartidas por la gerencia. La AAA presentó como testigo a la gerente interina Lolymer Santana Montañez, quien sostuvo que a los operadores se les impartió la instrucción verbal y escrita de que, a partir del 19 de septiembre de 2014, debían enviarle a esta y a la señora Álida Otero, los resultados de Manganese, según la frecuencia que se realicen las mediciones o pruebas y copiar al director, el ingeniero Samuel Caraballo (Exhibit 1). Añadió, que mientras los otros operadores cumplieron con las instrucciones impartidas, el querellante, los días 23 y 24 de marzo de 2015, no envió los valores de Manganese a ninguna de las personas que le fue requerido hacerlo, y los días 25, 26 y 27 de marzo de 2015, obvió copiarle la lectura de valores al director de Producción (Exhibits 2 y 3).

Por los hechos antes mencionados, el 6 de julio de 2015, el Sr. Edwin Lozada Carrasquillo, director auxiliar de Recursos Humanos, de la Región Metro, presentó un informe de investigación contra el empelado Iván Cuevas Pérez, operador licenciado IV, cuya responsabilidad principal es velar por la calidad del agua y las condiciones operacionales de la Planta (Exhibit 5). El 8 de julio de 2015, el Sr. Alberto Feliciano Nieves, director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, le notificó por correo ordinario y certificado la determinación de suspender de empleo y sueldo por diez (10) días laborales al querellante, por haber incurrido en la Falta 15 (Falta de Diligencia en el Trabajo) y la

Falta 23 (Insubordinación) de las Reglas Disciplinarias del Convenio Colectivo vigente entre las partes (Exhibit 6).

## V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El peso de la prueba constituye uno de los elementos esenciales que garantizan el debido proceso en el foro arbitral. Por consiguiente, la parte que cuestiona el *statu quo*, tiene la obligación de demostrar que su postura es válida, por lo que, el Patrono contrae ese peso, al establecer que hubo justa causa para la acción que tomó.

La jurisprudencia arbitral ha resuelto, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir la prueba correspondiente para probar los hechos esenciales de su contención. Así lo ha expresado Clarence Updegraff, en su libro Arbitration of Labor Disputes, 3rd. Ed., 1970, Page 97.

This is so sensible and logical a principle that no one, understanding it, would disagree. The merely explained that the party holding the affirmative of an issue must produce sufficient evidence to prove the facts essential to his claim.

Por su parte, nuestro más Alto Foro en J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hospital<sup>3</sup>, adoptó lo siguiente:

La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es, al igual que los casos de los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para probar 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.

---

<sup>3</sup> 119 D.P.R. 62, págs. 70-71 (1987).

Nos queda claro que la AAA, como patrono, retiene el derecho a disciplinar a cualquier empleado que infrinja las reglas de conducta. Y que en los casos disciplinarios el peso de la prueba recae sobre este. De igual forma, toda acción disciplinaria impuesta se presume injustificada hasta tanto el patrono con preponderancia de la evidencia pruebe lo contrario. En el caso de autos, la AAA presentó prueba documental y testifical sobre la razonabilidad y la justificación de la medida disciplinaria impuesta al querellante, la cual no fue confrontada ni refutada por la Unión debido a su incomparecencia injustificada.

Dada la razonabilidad de la preponderancia de la evidencia presentada por la AAA, la cual no refleja la imposición de una medida disciplinaria arbitraria, injusta, caprichosa o improcedente, encontramos al querellante, Iván Cuevas Díaz, incurso en las faltas imputadas.

## VI. LAUDO

La suspensión de empleo y sueldo de diez (10) días laborables impuesta por el Patrono al Sr. Iván Cuevas Pérez, fue justificada. La AAA compareció ante nos y sostuvo con prueba no refutada, que su determinación fue justificada. Se ordena el archivo con perjuicio de la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 11 de septiembre de 2019.



FRANCISCO Á. TORRES ARROYO  
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, hoy, 11 de septiembre de 2019, y remitida copia por correo a

las siguientes personas:

LCDA ASLIN M CABÁN MENDOZA  
OFICIAL DE SERVICIOS GERENCIALES  
AAA  
P O BOX 7066  
SAN JUAN PR 00916-7066

LCDO CARLOS QUIRÓS MÉNDEZ  
QUIRÓS & BONHOMME  
P O BOX 7445  
SAN JUAN PR 00916-7445

SR EDWIN E RIVERA CARDONA  
REPRESENTANTE AAA  
P O BOX 7066  
SAN JUAN PR 00916-7066

SR JOSÉ E MALDONADO TORRES  
REPRESENTANTE UIA  
49 CALLE MAYAGÜEZ  
HATO REY PR 00917



LUCY CARRASCO MUÑOZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III