

GOBIERNO 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
(Autoridad o A.A.A.)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE
AUTENTICA DE LA AAA
(Unión o U.I.A.)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-16-2737

SOBRE:RECLAMACIÓN
DESCUENTO POR AUSENCIA NO
AUTORIZADA

ÁRBITRO: JOSÉ F. PUEYO FONT

I. INTRODUCCIÓN

La vista para ver los méritos del caso en referencia se efectuó el viernes, 11 de mayo del 2017, en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Hato Rey, Puerto Rico. El caso en cuestión fue atendido por el entonces árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Leslie Rodríguez, quien presentó su renuncia durante el año 2018. El 16 de abril de 2018, de conformidad con las disposiciones reglamentarias aplicables, la dirección de Negociado envió una terna para que las partes seleccionaran el o la árbitro (a) que eventualmente resolvería el caso con la prueba que obra en el expediente, habiendo sido seleccionado el suscribiente para tales menesteres.

Según consta en el expediente, la comparecencia anotada el 11 de mayo del 2017 fue la siguiente: por la UIA: su Vicepresidente y Portavoz Luis A. de Jesús; Luis A. Vélez, Presidente del Capítulo de Humacao; Héctor Motta, Secretario; y Julio Colón Rosario, querellante. Por la Autoridad comparecieron: La Lcda. Aslin M. Cabán, Asesora Legal y Portavoz; y Carlos Torres, Supervisor de Operaciones Alcantarillados y testigo.

Así las cosas, el 15 de junio del 2017, se recibieron los alegatos escritos de las partes, quedando el caso sometido para su resolución final en esa fecha.

II. SOBRE LA SUMISIÓN

No hubo acuerdo de sumisión por lo que las partes radicaron sus respectivas propuestas.¹

La Unión propuso que el asunto a resolver sea el siguiente:

“Que el Honorable Árbitro determine que el descuento salarial impuesto al unionado Julio A. Colón Rosado por una supuesta ausencia sin justificar si procede o no. De determinarse que fue injustificada, que el árbitro provea el remedio apropiado, incluyendo el salario dejado de devengar más una suma igual por concepto de penalidad. Además, ordene la remoción de cualquier documento relacionado a este caso del expediente del unionado”.

La Autoridad, por su parte, sometió su propuesta en los siguientes términos:

“Que el honorable árbitro determine si conforme al Convenio Colectivo y la prueba presentada, la AAA tiene la prerrogativa de aplicar una ausencia sin autorizar por trabajo no realizado. De ser en la afirmativa, que se proceda con el cierre con perjuicio de la querella”.

Tomando en consideración la facultad reglamentaria concedida al árbitro, la prueba documental sometida por las partes, las disposiciones aplicables del Convenio Colectivo, los hechos y el derecho aplicable, nos corresponde resolver lo siguiente:

Determinar si fue justificado el ajuste de salario efectuado al querellante Julio A. Colón por razón de éste haberse ausentado a sus labores el 28 de diciembre del 2015. De no

¹ Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, del 24 de noviembre del 2008, según enmendado- Artículo XIII – Sobre la Sumisión, inciso b dispone y citamos: “En la eventualidad 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.”

estarlo, se procederá a revocar dicha determinación y ordenar el remedio correspondiente.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES AL CASO

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 sus leyes aplicables.

2. La Unión entiende y reconoce que la Autoridad tiene los 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

1...

2. **Ausencias Sin Autorización-** Incurrir en ausencias sin autorización. Para fines de aplicar la medida disciplinaria correctiva, se considerará la ausencia sin autorización de un (1) día.

Primera ofensa - Amonestación escrita

Segunda ofensa- Suspensión 6 a 10 días laborables

Tercera ofensa- Suspensión de 10 a 15 días laborables/
Suspensión de 25 días laborables.
Cuarta ofensa- Destitución

ARTÍCULO IX (C)

ESTIPULACIÓN COMPARECEN

A...
B...
C.

OTRAS DISPOSICIONES

- 1...
- 2...
- 3...
4. El árbitro no podrá emitir ninguna decisión que infrinja los derechos de la Autoridad a administrar su negocio o que interfiera con la administración interna de la Unión, excepto cuando tales derechos de la Autoridad o la Unión queden limitados por el convenio. Tampoco tendrá facultad para añadir, eliminar o alterar de manera alguna los términos del convenio. (Subrayado nuestro).
5. Los árbitros tendrán aquellas facultades que les conceda el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje.

IV. DOCUMENTOS Y HECHOS ESTIPULADOS

1. Convenio Colectivo entre AAA y UIA con fecha de vigencia de 1 de enero del 2012 al 31 de diciembre del 2015, vigente hasta el 2021.

(Exhibit 1 Conjunto).

2. Comunicación escrita del 3 de febrero 2016, dirigida por Luis A. Vélez, Presidente del Capítulo de la UIA Ponce al Supervisor de Brigadas Carlos Torres Morales, reclamando el pago de salario descontado al querellante Julio A. Colón.

(Exhibit 4 Conjunto).

3. Comunicación del 12 de febrero del 2016, del Supervisor Carlos A. Torres al querellante Julio A. Colón. La misiva en cuestión le aclara al querellante Colón los

términos de la conversación del domingo 27 de diciembre del 2015 y denegando la reclamación del salario descontado por la ausencia del 28 de diciembre del 2015. (Exhibit 6 Conjunto).

4. Comunicación escrita del 19 de febrero, dirigida por Luis A. Vélez, Presidente del Capítulo de la UIA Ponce al Ingeniero Hector Gierbolini, director Ejecutivo de la AAA región Sur, reclamando el pago de salario descontado al querellante Julio A. Colón. (Exhibit 3 Conjunto).

5. Talonario de paga al querellante correspondiente hasta el 20 de enero del 2016. (Exhibit 5 Conjunto).

6. Comunicación escrita de Héctor Gierbolini, Director Ejecutivo de la AAA, Región Sur, Director Ejecutivo Región Sur, con fecha 7 de marzo del 2016, dirigida al Presidente de la Unión Capítulo de Ponce, Luis A. Vélez, denegando una reclamación presentada a nombre del querellante Julio A. Colón. (Exhibit 2 Conjunto).

V. RELACIÓN DE HECHOS

1. El 28 de diciembre del 2015, el querellante Julio A. Colón estaba asignado para trabajar y se ausentó sin autorización a sus labores con la Autoridad.

2. La Autoridad efectuó un ajuste en la paga correspondiente para el período de trabajo del querellante que finalizó el 20 de enero del 2016.

3. La Unión presentó una querrela ante la Autoridad, reclamando el salario correspondiente al día 28 de diciembre del 2015, que le fue descontado al querellante.

4. La Autoridad denegó la reclamación presentada por la Unión en representación del querellante.

VI. ANÁLISIS Y OPINIÓN

Los hechos del presente caso son sencillos. El 28 de diciembre del 2015, el señor Julio A. Colón, trabajador de alcantarillado, asignado a una de las brigadas de la Autoridad en el Municipio de Ponce, se ausentó de sus labores. La prueba que obra en el récord refleja que el 27 de diciembre del 2015, el supervisor Carlos Torres le indicó al querellante Colón que no tenía reparos a que éste se ausentara el día siguiente, siempre y cuando no estuviera en el "itinerario" de personal asignado a trabajar ese día. La Autoridad le descontó el salario correspondiente a la ausencia del 28 de diciembre y la Unión radicó una querrela a nombre del querellante, reclamando el salario así descontado.

El Artículo IX (B) del Convenio Colectivo, supra, incluye unas reglas que prohíben una serie de situaciones en el lugar de trabajo, con sus correspondientes sanciones disciplinarias. De las referidas reglas, la número 2 dispone que incurrir en ausencias sin autorización conlleva una amonestación escrita en primera ofensa. En el caso de autos, no obstante, la Autoridad decidió no ejercer su prerrogativa a administrar la medida disciplinaria correspondiente a la ausencia no autorizada. En su lugar, se procedió a descontar de la paga correspondiente al período de trabajo del querellante, la ausencia sin justificación del 28 de diciembre.

La Unión alegó que el descuento efectuado al salario del querellante era ilegal y contrario a lo que dispone el Convenio Colectivo, toda vez que no se establece en el mismo que la Autoridad pueda descontar salarios de los empleados si estos se ausentan sin justificación; y que lo procedente en este caso hubiese sido la imposición de la medida disciplinaria que establece el Convenio en su Artículo IX (B), supra. La Autoridad, por su parte, sostuvo que la acción de descontar el salario del querellante

por su ausencia injustificada está sostenida por el Convenio Colectivo en su Artículo IV, Poderes y Prerrogativas de la Gerencia, supra; y por lo resuelto por el Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso **CFSE v. Unión de Médicos de la CFSE 170 DPR 443 (6 de marzo del 2009)**. Consideradas las respectivas posiciones y alegaciones de las partes en el presente caso, estamos en posición de resolver.

De las propias declaraciones, tanto del querellante como del supervisor, se desprende que hubo una solicitud del señor Colón, con el fin de saber si podía ausentarse el 28 de diciembre del 2015. El supervisor le manifestó al querellante que autorizaba la ausencia “siempre y cuando no estuviese en itinerario de trabajo para ese día.”² Aun así, el querellante se ausentó, bajo la creencia, según su propio testimonio, “que no era necesaria su presencia, debido a que dos de sus compañeros de brigada estaban de vacaciones y la otra brigada estaba completa, por lo que entendió que las brigadas estaban completas y que no entorpecía, por lo que decidió tomar el día”. En otra parte de su declaración, el querellante alegó que su ausencia se debió a asuntos personales, entre estos, una alegada cita médica que había programado con su doctora. Sin embargo, admitió que no sometió evidencia de que hubiese solicitado ausentarse el 28 de diciembre con cargo a licencia por enfermedad.

Ante el cuadro de hechos que conforman el presente caso, podemos concluir, que las razones ofrecidas por el querellante no justifican su ausencia al trabajo el 28 de diciembre del 2015, y que la Autoridad, en el ejercicio de su discreción gerencial,

² La Autoridad decretó un cierre administrativo para el período comprendido entre el 28 de diciembre del 2015 y el 8 de enero del 2016. Según el Exhibit 1 sometido por la Autoridad, el querellante estaba programado para trabajar en una de las brigadas durante el mencionado período. A pesar de que el documento en cuestión fue objetado por la Unión bajo el fundamento de que no tiene un timbre oficial de la Autoridad, en ausencia de disposición contractual que así lo requiera, el mismo es admisible para efectos de demostrar la existencia de un plan de trabajo para el período del receso administrativo, en el cual el querellante estaba incluido.

consagrada en el Artículo IV del Convenio Colectivo, no violentó los términos de este en su Artículo IX (B), supra, al decidir no disciplinar al querellante; y en observancia a una sana administración de sus recursos, según la política pública establecida por la normativa constitucional de que los fondos del Estado tienen que usarse para fines públicos, ³ no fue arbitraria al no incluir , como parte del salario del querellante, su ausencia no autorizada. De haber actuado en contrario, hubiese constituido una “regalía” y por ende, según lo expresado por nuestro más alto foro, un desembolso de fondos públicos contrario a la ley. ⁴En consecuencia, corresponde emitir el siguiente:

VII. LAUDO

Se justifica el ajuste de salario efectuado por la Autoridad en el período de paga correspondiente al querellante. Se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En Hato Rey, Puerto Rico, 8 de junio de 2018.



JOSE F. PUEYO FONT
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy 8 de junio de 2018 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR. LUIS A. DE JESÚS
VICEPRESIDENTE
UNIÓN INDEPENDIENTE AUTÉNTICA AAA (UIA)
CALLE MAYAGUEZ, #49
HATO REY, PUERTO RICO 00917-4902

³ Artículo VI Sección 9 Disposiciones Generales, Constitución del Estrado Libre Asociado de Puerto Rico.

⁴ Corporación del Fondo del Seguro del Estado v. Unión De Médicos De La Corporación del Fondo Del Seguro Del Estado 170 DPR 444 (2009)

LCDA. SYLMARIE GONZÁLEZ
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN, PUERTO RICO 00916-7066

LCDA. AINEZ MEDINA RESTO
DIRECTORA AUXILIAR RELACIONES LABORALES
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III