

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P. O. BOX 195540
SAN JUAN, P. R. 00919-5540

**AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS
(PATRONO O AUTORIDAD)**

Y

**UNION INDEPENDIENTE
AUTÉNTICA
(UNIÓN o U.I.A.)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-17-01

**SOBRE: DESTITUCIÓN SUMARIA
ABANDONO DE TRABAJO**

ÁRBITRO: RUTH COUTO MARRERO

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de este caso se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos el 15 de diciembre de 2016. El caso quedó sometido para su análisis y adjudicación en esa ocasión.

Por la **Autoridad de Acueductos y Alcantarillados**, en adelante “**el Patrono o la AAA**” compareció: la Lcda. Sylmarie González, asesora legal y portavoz; Coral Cáceres Álvarez, representante de la Autoridad y testigo; y Carlos Barreto Alicea, Supervisor de Brigada de Cayey.

Por la **Unión Independiente Auténtica**, en adelante la “**UIA**” o la **Unión** comparecieron: el Lcdo. Carlos Quirós, representante legal y portavoz; el Sr. Edwin A. Reyes Rivera, representante; Luis A. de Jesús Rivera, vicepresidente; y Edgardo Pérez Navarro, querellante.

SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta, en su lugar, sometieron los siguientes proyectos de sumisión:

POR EL PATRONO:

Que el Honorable Árbitro determine si conforme a las disposiciones del Convenio Colectivo y la prueba desfilada, procede la destitución sumaria del Sr. Edgardo Pérez Navarro por encontrarse el mismo en abandono de trabajo desde el día 13 de mayo de 2016, hasta el 19 de mayo de 2016. De determinar que procede la destitución sumaria, que desestime la querrela con perjuicio. De lo contrario, que determine el remedio procedente.

POR LA UNIÓN:

Determinar si la medida disciplinaria de destitución sumaria impuesta al unionado Edgardo Pérez Navarro estuvo justificada o no. De determinarse que fue injustificada, que el árbitro ordene el remedio adecuado.

Luego de analizar las contenciones de las partes, el Convenio Colectivo y la evidencia admitida y de conformidad con la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, determinamos que el asunto que se resolverá es el siguiente:

Determinar si la medida disciplinaria de destitución sumaria impuesta al Querellante estuvo justificada o no. De determinar que procede la destitución sumaria, que desestime la querrela con perjuicio. De lo contrario, que determine el remedio procedente.

¹Véase el Artículo XIII, sobre Sumisión, del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, en el cual se dispone lo siguiente:

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.

DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO²**Artículo IX (B)
PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO**

SECCIÓN 1- En todos los casos de amonestación, despido o suspensión de empleo y sueldo de un trabajador, deberán formularse los cargos correspondientes, según se indica más adelante, los que estarán basados en las Normas de Conducta y el Procedimiento Disciplinario aquí dispuesto.

SECCIÓN 2- ...

SECCIÓN 3- CASOS SUMARIOS

1. ...
2. ...
3. ...
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.

² Exhíbit 1 Conjunto, Convenio Colectivo vigente desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2015.

- 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.
- n. Abandono de Empleo
- o. Hurto de Agua
- p. Conducta intencional constitutiva de exposición deshonesto 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 laborables.

- 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.

Vista Informal no Evidenciaria

1. Será responsabilidad del Director de Recursos Humanos y Relaciones o su representante autorizado, notificar al empleado la intención de despedirlo o suspenderlo sumariamente de empleo y sueldo mediante una formulación de cargos, y simultáneamente será citado para una Vista Informal no Evidenciaria a celebrarse ante el propio Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su representante autorizado no más tarde de los quince (15) días laborables siguientes a dicha notificación.

Reglas Disciplinarias del Convenio UIA

...

REGLA 2- AUSENCIA 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 de 6 a 10 días laborables

Tercera Ofensa: Suspensión de 10 a 15 días laborables

Cuarta Ofensa: Destitución

...

REGLA 4- DEJAR DE NOTIFICAR UNA AUSENCIA AL SUPERVISOR

Primera Ofensa: Amonestación escrita

Segunda Ofensa: Suspensión de 6 a 10 días laborables

Tercera Ofensa: Suspensión de 10 a 15 días laborables

Cuarta Ofensa: Destitución

REGLA 5- ABANDONO DEL EMPLEO- Estar ausente injustificadamente o sin autorización durante un periodo consecutivo de más de cinco (5) días laborables.
(SUMARIA)

Primera Ofensa: Destitución

RELACIÓN DE HECHOS

- 1- Las relaciones obrero patronales entre las partes están regidas por un Convenio Colectivo vigente.
- 2- El Sr. Edgardo Pérez Navarro, aquí querellante, se desempeña como T.S.O. en Operaciones de Cayey de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados.
- 3- Su supervisor era el Sr. Carlos Barreto Alicea, Supervisor de Brigadas de la Autoridad en Cayey.

- 4- El Querellante formaba parte de una de las brigadas que el señor Barreto supervisaba.
- 5- El 16 de diciembre de 2013, el Querellante fue amonestado por ausentarse de sus labores sin autorización.
- 6- El Querellante estuvo ausente de sus labores durante el periodo del 7 al 18 de marzo de 2016. Presentó un certificado médico con fecha de 6 de marzo de 2016 en el cual el médico recomendaba descanso por catorce (14) días.³
- 7- El Querellante continuó ausente de sus labores del 18 de marzo al 4 de abril de 2016. Presentó un certificado médico que cubría ese periodo.⁴
- 8- El Querellante continuó ausente de sus labores durante el periodo comprendido entre el 18 de abril y el 12 de mayo de 2016. Presentó un certificado médico que establecía que estaba apto para regresar a sus labores el 13 de mayo de 2016.⁵
- 9- Posterior a esa fecha el Querellante no se reportó a trabajar.
- 10- El Supervisor no recibió más comunicación de parte del Querellante.

³ Exhíbit III (C) Conjunto.

⁴ Exhíbit II (B) Conjunto.

⁵ Exhíbit II (A) Conjunto.

- 11- Cumplidos diez (10) días de que se debiera haber reportado a sus labores sin así hacerlo, se refirió el caso a Recursos Humanos.
- 12- El 6 de junio de 2016, la Especialista de Relaciones Laborales, Coral Cáceres Álvarez, celebró una vista informal no evidenciaria para que el Querellante mostrara su versión de los hechos y evitar que se le aplicara la medida disciplinaria sumaria por abandono de empleo.
- 13- La Unión compareció a dicha vista informal, más no el Querellante.
- 14- La Unión indicó en dicha vista que el Querellante había sufrido un accidente y presentó unos documentos médicos.
- 15- Dichos documentos no comprendían el periodo del abandono de empleo que le imputaba el Patrono al Querellante el cual incluyó del 14 al 19 de mayo de 2016.
- 16- La Especialista de Relaciones Laborales recomendó que el Querellante fuera destituido por entender que se había configurado el abandono de trabajo, ya que éste no se había comunicado, ni justificado sus ausencias.
- 17- La carta de destitución sumaria al Querellante fue emitida el 14 de junio de 2016, y enviada por correo certificado y ordinario a la última dirección conocida del Querellante.

18- Inconforme con dicha acción, la UIA presentó una Solicitud para Designación o Selección de Árbitro en representación del Querellante para cuestionar la misma.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar en este caso si se configuraron las violaciones a la Regla 2- Ausencias sin autorización, la Regla 4- Dejar de notificar una ausencia al Supervisor y la Regla 5- Abandono de empleo, las cuales fueron imputadas al Querellante resultando en su destitución sumaria el 14 de junio de 2016.

En el Artículo IX (B) del Convenio Colectivo entre las partes, éstos establecieron el Procedimiento Disciplinario que regiría en su relación obrero patronal. En éste, identificaron que del mismo surgirían casos sumarios y no sumarios. Dentro de las causales que las partes acordaron serían objeto de despido sumario se encuentra el abandono de empleo⁶. En las Reglas Disciplinarias que las partes dispusieron en el propio Artículo IX del Convenio Colectivo, establecieron en la Regla 5, que el abandono de empleo se configuraría al estar ausente injustificadamente o sin autorización durante un periodo consecutivo de más de cinco (5) días laborables. Además, que en primera ofensa la misma conllevaría destitución sumaria. De igual forma, las ausencias sin autorización (Regla 2) y dejar de notificar una ausencia al supervisor (Regla 4)

⁶ Artículo IX (B) Sección 3, inciso 4 (n).

están codificadas como violaciones cuya reiteración pueden conllevar la destitución del empleado en la mencionada disposición del Convenio Colectivo.

Tanto la evidencia documental, como testifical que desfiló durante la vista no justificó las ausencias que tuvo el Querellante durante el periodo del 14 al 19 de mayo de 2016. El último certificado médico que presentó cubría sus ausencias hasta el 13 de mayo de 2016.⁷ Tampoco tuvo comunicación con su supervisor posterior a esa fecha. Por otro lado, del testimonio del Sr. Edwin Rivera Reyes, Presidente del Capítulo de Guayama de la U.I.A. surgió que uno de los documentos que le proveyó el Querellante para que presentara en la vista informal, identificado como Exhibit V de la Unión, el cual fue emitido el 24 de mayo de 2016, (posterior al periodo imputado como abandono de empleo), incluía un renglón en el cual el médico indicaba que estaba apto para labores livianas (con restricción de cinco (5) libras), sin embargo, el Querellante no se realizó gestiones para reportarse a trabajar.

Los tratadistas Norman Brand y Melissa Biren en su obra **Discipline and Discharge in Arbitration**⁸ indican sobre el particular:

Where employees have notice of the rules requiring that they call in to report absences, discipline has been upheld for failure to do so. Thus, an employee who had notice that failure to call in was a serious offense, having received a copy of the rules containing this requirement and having been suspended previously for the same offense, was disciplined for "good and sufficient cause."⁹ Similarly, where the employer had taken reasonable steps to make its policy clear, as evidenced by its uniform and nondiscriminatory

⁷ Exhibit II (a)Conjunto.

⁸ Second Edition, BNA Books, 2008, pág. 137.

⁹ King Soopers, 118 LA 79,81 (Blackard, 2002).

application, the policy's longstanding duration, and the fact the employee had been terminated once before for a similar violation, an arbitrator sustained the employee's discharge for failing to report his absence for three consecutive workdays following the conclusion of an approved ten-day medical leave of absence¹⁰.

En el caso ante nuestra consideración las Reglas de Disciplina fueron negociadas entre las partes, forman parte del Convenio Colectivo que cubría al empleado durante su relación obrero patronal con la Autoridad y las mismas contienen las consecuencias a las que se enfrenta el empleado que las infrinja. El Querellante tenía un deber de notificar y excusar sus ausencias durante el periodo en el cual se le imputó el abandono de empleo y no lo hizo. Entendemos que el Querellante incurrió en las faltas imputadas.

A tenor, emitimos el siguiente:

LAUDO

La medida disciplinaria de destitución sumaria impuesta al Querellante estuvo justificada. Se declara sin lugar el reclamo de la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 14 de febrero de 2018.



RUTH COUTO MARRERO
ÁRBITRO

¹⁰ ITT Gen. Controls, 76 LA 1258, (Bickner, 1981).

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 14 de febrero de 2018, y se remite copia por correo a las siguientes personas:

SRA. AIDA M. MARQUEZ IBAÑEZ
DIRECTORA DE REC HUMANOS Y REL LABORALES
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

LCDA. SYLMARIE F. GONZALEZ NIEVES
ASESORA LEGAL
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

SR. PEDRO J. IRENE MIAMI
PRESIDENTE
UIA
49 CALLE MAYAGUEZ
SAN JUAN PR 00917

SR. EDWIN A. REYES RIVERA
PRESIDENTE UIA
CAPÍTULO GUAYAMA
PO BOX 911
GUAYAMA PR 00785-0911

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



JUANA LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III