

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 ACUEDUCTOS Y  
ALCANTARILLADOS (AAA)  
(PATRONO)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE AUTÉNTICA  
DE LA AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS  
Y ALCANTARILLADOS (UIA)  
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-17-800

SOBRE: DESPIDO POR ABADONO  
DE TRABAJO; AMONESTACIÓN POR  
AUSENCIAS SIN AUTORIZACIÓN

ÁRBITRO: JOSÉ F. PUEYO FONT

## I. INTRODUCCIÓN

El caso identificado en epígrafe fue citado, con apercibimiento, para verse en sus méritos, el 13 de enero del 2002, ello luego de varias posposiciones solicitadas de una y otra parte desde el año 2018. En la referida ocasión, el querellante no compareció a la vista. Compareció su asesor legal, Lcdo. Arturo Ríos Escribano, quien nos detalló diversas gestiones efectuadas para que el querellante compareciera a la vista. Por la Autoridad, comparecieron: los supervisores Pablo Vega Martínez y Roberto Ruiz; Denisse Acevedo Rodríguez, Especialista de la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, Región Norte; y el Lcdo. Edwin Rivera Cardona, asesor legal. En vista de ello, el árbitro le concedió a las partes un término para que sometieran sus respectivas posiciones en torno al caso, mediante la presentación de memorandos de derecho. El caso quedó sometido para su resolución final, el 31 de marzo del 2012.

## II. SOBRE LA SUMISIÓN

La Autoridad sometió para la consideración del árbitro, para que éste resuelva, lo siguiente:

Que el Honorable Árbitro determine si la medida disciplinaria impuesta por la AAA al querellante se efectuó conforme a los hechos y al Convenio Colectivo vigente al momento de los hechos, según surge del expediente. Así también que determine que el querellante no tuvo interés alguno en continuar con la querrela ni refutar la decisión tomada por la Autoridad. De determinar que fue conforme a los hechos y convenio y que no se presentó prueba alguna que refutara la que surge del expediente, desestime la presente querrela con perjuicio a favor de la Autoridad.

La Unión no sometió propuesta de sumisión. Presentó, no obstante, varios argumentos en defensa del querellante a través de su alegato escrito, sobre los cuales nos pronunciaremos en nuestro análisis y opinión del caso.

Nos corresponde entonces, a base de la prueba sometida, los hechos y las contenciones de las partes, si estuvo justificado el despido del querellante Carlos Samalot o no.

## III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES AL CASO

### Artículo IX (B)

#### Procedimiento Disciplinario

#### Sección 3. - Casos Sumarios

1. Una vez que el supervisor inmediato tenga conocimiento oficial de los hechos, enviará una solicitud por escrito al Director Auxiliar de Recursos Humanos Regional la cual indicará los hechos que motivan la investigación disciplinaria, no más tarde de los veinte (20) días laborables siguientes a la fecha de tener conocimiento oficial de dichos hechos.

2. El Director Auxiliar de Recursos Humanos Regional hará la investigación correspondiente y someterá su informe de investigación. El original del informe de investigación se dirigirá al Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales con su recomendación de formulación de cargos por la violación o violaciones cometidas, con copia al trabajador y al Presidente de la Unión. El Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su representante autorizado, tomará la acción disciplinaria que corresponda en un período no mayor de treinta (30) días laborables, a partir del recibo de la recomendación de la formulación de cargos. El Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su representante autorizado preparará la carta de la formulación de cargos la cual deberá indicar las violaciones a las reglas de conducta imputadas y las sanciones disciplinarias correspondientes.
3. La notificación de los cargos al trabajador se hará por entrega personal o por correo certificado a la dirección oficial según los récords de la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. Copia de los cargos será remitida por el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su representante autorizado al Presidente de la Unión mediante correo certificado con acuse de recibo.
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, b, c, d, e, f, g, h, i, j, k, l, m, n. **Abandono de empleo.**

#### **VISTA INFORMAL NO EVIDENCIARA**

1. Será responsabilidad del Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales 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 evidenciaría 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.

2. Al celebrarse la vista el empleado podrá estar acompañado por el Presidente de la Unión o su representante autorizado.
3. ....
4. ....
5. En la Vista informal No evidenciaría el empleado podrá hacer las alegaciones o los planteamientos que estime pertinentes y presentar aquella evidencia documental incluyendo declaraciones juradas que entienda le favorecen.
6. ....
7. ....

#### IV. DISPOSICIONES GENERALES

1. ....
2. ....
3. ....
4. ....
5. ....
6. Los casos sumarios que se detallan en la Sección 3 de este Artículo, tendrán que ser procesados y aplicada la medida disciplinaria dentro de los mismos

términos dispuestos en el procedimiento. El Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales tomará la acción que el caso amerite, dentro de dicho término, de no hacerlo carecerá del derecho a aplicar la medida disciplinaria previamente imputada.

## V. RELACIÓN DE HECHOS

1. Los hechos del presente caso ocurren durante la vigencia de un Convenio Colectivo otorgado entre las partes con vigencia desde el 2012, extendido hasta el 2017 según las disposiciones de la Ley 66 del 17 de junio del 2014 (**Exhibit 1 Conjunto**).
2. El 30 de junio del 2016, el Supervisor de Operaciones de Arecibo, Roberto Ruiz, quien estaba sustituyendo a Pablo Vega, Supervisor directo del querellante Carlos Samalot, sometió una solicitud de investigación a Brenda Montalvo Rivera, la entonces Directora Auxiliar de Recursos Humanos, Región Norte, para iniciar una investigación sobre las continuas ausencias al trabajo del empleado Carlos Samalot, ausencias sin notificar y su abandono a sus labores. (**Exhibit C Autoridad**).
3. El 8 de julio del 2016, la señora Montalvo sometió un informe confidencial a la Oficina del Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, recomendando la destitución del empleado Carlos Samalot por violación a la Regla de Conducta número 5, Abandono de Empleo, según los términos del Artículo IX (b) del Convenio Colectivo. (**Exhibit E Autoridad**).
4. El 10 de agosto del 2016, el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, mediante correo certificado, le informó al querellante la intención de destituirlo por violación a varias reglas, incluyendo la regla sobre abandono de empleo, y le notificó además, la concesión de la vista informal requerida para ese tipo de caso. (**Exhibit F Autoridad**).
5. La vista informal según notificada, se llevó a cabo el 19 de agosto del 2016.
6. Mediante carta certificada del 15 de septiembre del 2016, el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la Autoridad, le notificó al

querellante la determinación de separarlo de su empleo, efectivo al 29 de septiembre del 2016. ( Exhibits G y H Autoridad).

## VI. ANÁLISIS Y OPINIÓN

Nos corresponde decidir en el presente caso, si está justificado o no el despido del querellante, Carlos Samalot, a quien el entonces Director de Recursos Humanos de la Autoridad le notificó, el 15 de septiembre el 2016,<sup>1</sup> mediante correo certificado, que luego de haberse efectuado la correspondiente investigación por su Oficina, se determinó mantener la sanción de despido que le había sido adelantada previamente, mediante carta certificada del 10 de agosto del 2016,<sup>2</sup> debido a que incurrió en varias violaciones a las reglas de conducta contenida en el Convenio Colectivo,<sup>3</sup> incluyendo el haber abandonado su trabajo sin notificación ni excusa, por más de cinco (5) días laborables , específicamente, en el período comprendido desde el 23 hasta el 8 de julio del 2016. El querellante regresó a trabajar el 11 de julio y luego a partir del 12, no regresó hasta el 20 de julio, según se desprende de la hoja de asistencia presentada en evidencia por la Autoridad. <sup>4</sup> El querellante nunca presentó razones para justificar sus ausencias por más de cinco (5) días laborables sin notificación. La prueba ofrecida por la Autoridad refleja, que el querellante, luego de haberle sido notificada oficialmente la intención de destitución, compareció a la vista informal no evidenciaria que provee el Convenio Colectivo, el 19 de agosto del 2016.

---

<sup>1</sup> Exhibit H Autoridad.

<sup>2</sup> Exhibit F Autoridad.

<sup>3</sup> Convenio Colectivo Artículo IX ( B) Regla 2- Ausencias Sin Autorización; Regla 4. Dejar de Notificar Una Ausencia al Supervisor; Regla 5. Abandono de empleo.

<sup>4</sup> Exhibit B Autoridad.

Mediante su alegato escrito, la Autoridad sostiene que actuó de conformidad con los términos del Convenio Colectivo de las partes, ya que la falta por abandono de empleo se cataloga como una de naturaleza sumaria, la cual conlleva destitución en primera ofensa; que a la fecha en que se comenzó la investigación y redacción del informe, el querellante continuaba ausentándose sin notificación para justificar sus ausencias. Sostiene la Autoridad que la conducta del querellante ha sido una de total desinterés en preservar su empleo, y que sus continuas ausencias desalientan a sus compañeros y supervisores, afectando las operaciones que brinda la Autoridad.

La Unión, por su parte, en su alegato escrito, argumenta como defensa en favor del querellante, que el Sr. Roberto Ruiz, quien fue la persona que inició el proceso de investigación relacionado a las ausencias del querellante, no era el supervisor directo de éste, toda vez que no consta en ningún documento oficial de la Autoridad que estuviese sustituyendo al Sr. Pablo Vega, quien era el supervisor directo del querellante. En vista de ello, alega la Unión, que tal hecho constituye una actuación caprichosa y arbitraria de las prerrogativas gerenciales de la Autoridad, y una violación a lo dispuesto en la **Sección 3 del Artículo IX, (B), supra**. Como planteamiento adicional y atenuante, plantea la Unión, que el querellante trabajó dieciséis (16) años en la Autoridad sin haber tenido acciones disciplinarias en su récord.

Analizados los respectivos argumentos de las partes y la prueba que obra en el expediente, estamos en posición de resolver.

No existe controversia en cuanto a la comisión de las faltas imputadas al querellante, según la formulación de cargos notificada el 10 de agosto del 2016, mediante

la cual se le notificó la intención de destituirlo de su empleo, acción que fue ratificada el 19 de septiembre del mismo año. La prueba presentada por la Autoridad demuestra que, el querellante, Samalot incurrió en numerosas ausencias sin autorización y sin notificar, durante el mes de junio del 2016; y que abandonó su empleo por más de cinco (5) días consecutivos, a partir del 13 de junio hasta el 21 de junio del 2016. Al presentarse a trabajar el 22 de junio, no presentó ninguna justificación para tales ausencias. La hoja de asistencia refleja que nuevamente se ausentó al trabajo por más de cinco (5) días laborables, desde el 23 de junio, regresando a trabajar el 20 de julio. Ante tales circunstancias, la Autoridad llevó a cabo una investigación y aplicó las sanciones correspondientes a las faltas cometidas por el querellante, según lo establecido en el Convenio Colectivo.

La Unión ha planteado que no procede la destitución del querellante bajo el fundamento de que la Autoridad incurrió en violación a los términos del Convenio Colectivo en su **Artículo IX, (B), Sección 3**, debido a que Pablo Vega, quien es el supervisor inmediato del querellante no fue quien inició el proceso de investigación sobre los hechos que dieron base a la determinación del despido.

Ciertamente, según se desprende del contenido del **Exhibit C** de la Autoridad, en la Solicitud de Investigación<sup>5</sup> sometida el 30 de junio del 2016, el nombre que figura en el documento que genera la acción es el de Pablo Vega, como supervisor de Operaciones de Arecibo. No obstante, quien sometió la Solicitud fue el Supervisor Roberto Ruiz, quien estaba sustituyendo al Supervisor Vega en la referida fecha, por encontrarse éste último

---

<sup>5</sup> Exhibit B Autoridad.

disfrutando de una licencia. La Unión sostiene que no existe ningún documento que refleje el nombramiento de Ruiz como supervisor inmediato en sustitución de Vega. ¿Tiene ello el efecto de dejar sin efecto la destitución del querellante?

Opinamos que no. El Convenio Colectivo no requiere que la Autoridad tenga que notificarle a la Unión cualquier acción de personal que no pertenezca a la unidad apropiada, como lo es el caso de supervisores y gerenciales, entre otros. Aunque así fuese, ello no desvirtúa las numerosas ausencias sin autorización ni notificación incurridas por el querellante y su eventual abandono de trabajo, sin justificación. Tal situación ocurrió durante el período en que Ruiz estaba sustituyendo a Vega como supervisor del querellante. En vista de que el Convenio impone una limitación de tiempo de veinte (20) días para que el supervisor envíe la Solicitud de Investigación por escrito, tan pronto tiene conocimiento de los hechos, el supervisor Ruiz, en sustitución del Supervisor Vega, actuó de conformidad con tal requerimiento contractual. Asimismo, en los casos disciplinarios de naturaleza sumaria que la **Sección 3, Casos Sumarios (4) del Artículo IX (B), el mismo Artículo establece en Disposiciones Generales (5)**, que el Director de Relaciones Laborales tiene la obligación contractual de tomar la acción disciplinaria que corresponda a la falta cometida, dentro de los límites de tiempo establecidos para ello. El no hacerlo tendría el efecto inevitable de perder el derecho a aplicar la sanción requerida.

Existe un principio ampliamente reconocido y aceptado de que la asistencia regular al trabajo constituye una responsabilidad básica y obligación inherente de todo(a) empleado (a). Ninguna empresa puede operar en forma eficiente y exitosa si no puede depender de la asistencia regular de los empleados a su trabajo. Como consecuencia

lógica, se afectan adversamente, no solo las operaciones, sino también la eficiencia y la moral del grupo de trabajo. De parte del patrono, existe una expectativa de que el empleado asistirá de forma regular a su trabajo; de no hacerlo, el patrono puede establecer reglas para disciplinar al empleado por violaciones a tales reglas relacionadas a la asistencia al trabajo. Lo mismo aplica en aquellas situaciones donde el empleado deja de asistir a su trabajo sin aparente razón ni justificación. En el caso de autos, las partes han acordado en el Convenio Colectivo, una serie de faltas con sus correspondientes penalidades, entre la cuales se incluyen, las ausencias sin autorización, dejar de notificar ausencias al supervisor y el abandono de empleo, entre otras.

En el presente caso, no existen factores mitigantes que puedan ser considerados en orden de revertir la disciplina impuesta de destitución por violación a la regla sobre abandono de empleo. El querellante tuvo diversas oportunidades de comparecer a la vista de arbitraje para ofrecer cualquier razón que tuviese para justificar su abandono de empleo, mas sin embargo, no compareció ni excusó su incomparecencia. Por otra parte, el Convenio Colectivo<sup>6</sup> nos impide añadir, eliminar o alterar, de manera alguna, los términos del Convenio. Siendo ello así y sin nada más que añadir, procede emitir el siguiente:

---

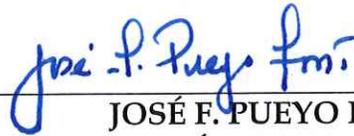
<sup>6</sup> **Artículo IX (C) 3 C 4:** El árbitro no podrá emitir ninguna decisión que infrinja los derechos de la Autoridad a administrar y dirigir su negocio o que interfiera con la administración interna de la Unión , excepto cuando tales derechos de la Autoridad o la Unión queden limitados por el Convenio. Tampoco tendrá facultad para añadir, eliminar o alterar de manera alguna los términos del Convenio.

**VII. LAUDO**

Se justifica la destitución sumaria del querellante, Carlos Samalot, según los hechos y las disposiciones aplicables del Convenio Colectivo.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dado en San Juan, Puerto Rico a 23 de mayo de 2022.



---

**JOSÉ F. PUEYO FONT**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN**

Archivado en autos hoy, 23 de mayo de 2022, y se remite copia por correo electrónico en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA. WALESKA LOPEZ FARIA  
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS Y  
RELACIONES LABORALES - AAA  
notificacioneslaborales@acueductospr.com

SR. LUIS A. DE JESUS RIVERA  
PRESIDENTE - UIA  
luisdejesus.uia@gmail.com

LCDO. ARTURO O. RIOS ESCRIBANO  
REPRESENTANTE LEGAL UIA  
ariosescribano@gmail.com

LCDO. EDWIN RIVERA CARDONA  
ASESOR LEGAL - AAA  
notificacioneslaborales@acueductospr.com



---

**MARÍA E. CRUZADO CINTRÓN**  
**TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA II**