

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5310 fax 756-1115

AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS DE
PUERTO RICO
(AAA o Autoridad)

Y

UNIÓN AUTÉNTICA DE
EMPLEADOS DE LA AUTORIDAD
DE ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS DE
PUERTO RICO
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A- 05-2723

SOBRE : FALLA PROCESAL

ÁRBITRA: BETTY ANN MULLINS

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del presente caso se llevó a cabo el día 4 de mayo de 2011, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Hato Rey, Puerto Rico. Para efectos de adjudicación el caso quedó sometido el día 15 de junio de 2011. Luego de varios incidentes procesales en torno a la tramitación y evolución de un proceso de mediación de los casos entre la AAA y la UIA que aún no ha culminado procedemos a resolver la presente querrela.

Por la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados comparecieron la Lcda. Joseline Rodríguez, Asesora Legal y Portavoz; el Lcdo. Edgard Hernández Sánchez, Asesor Legal; la Sra. Jacqueline Nazario Morín, Especialista en Recursos Humanos y Relaciones Laborales y el Ing. Miguel González Cruz, Supervisor.

Por la Unión Independiente Auténtica de Acueductos y Alcantarillados comparecieron el Lcdo. Carlos Ortíz A. Abrams como Asesor Legal y Portavoz y el Sr. Pedro Irene Maymí, Presidente de la UIA.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, de interrogar y de conainterrogar y de ofrecer toda la prueba oral y documental a bien ofrecer en apoyo de sus contenciones.

PROYECTOS DE SUMISIÓN

Las partes no se pusieron de acuerdo en cuanto a la controversia a ser resuelta por la Arbitra en su lugar cada cual sometió su proyecto de sumisión:

Patrono:

“Determinar si la presente querrela es arbitrable o no procesalmente a tenor con las disposiciones legales y contractuales aplicables. De determinar que no que procedía con la desestimación del caso. De determinar que sí, que proceda a señalar una vista de arbitraje para dilucidar la procedencia de la destitución sumaria.”

Unión:

El planteamiento fue hecho mediante una moción de laudo sumario solicitando a la Arbitra emitir un laudo a favor del Co-querellante Víctor Santiago Gautier y ordenando los remedios adecuados conforme los fundamentos siguientes:

- 1- Que la querellada AAA aplicó unilateralmente el reglamento disciplinario de su personal gerencial, el cual no negoció con la querellante UIA.
- 2- El Patrono querellado le impuso una sanción disciplinaria prescrita; y/o

- 3- El pliego de cargos y la misiva de destitución adolecen de vaguedad o ambigüedad, pues no especifican fecha/s ni detalles.

Sostuvo en su alegación que la parte querellante demostró preponderadamente la procedencia de su moción de laudo sumario, a través del Convenio Colectivo 2005-2008 y el testimonio del señor Irene Maymí.

DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit Núm. 1 conjunto- Convenio Colectivo 2005-2008
2. Exhibit Núm. 2 conjunto- Querrela radicada en el NCA con fecha de 19 de mayo de 2005.
3. Exhibit Núm. 3 conjunto - Carta de Destitución sumaria con fecha de 11 de marzo de 2005.
4. Exhibit Núm. 4 conjunto- Compilación Patronal del Convenio Colectivo 2005-2008.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

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. Dicho 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.

Sección 2 - La Unión entiende y reconoce que la Autoridad le ha delegado a la Compañía de Aguas de Puerto Rico los poderes, derechos y prerrogativas usuales e inherente 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 trabajos, clasificación y reclasificación, todo ello sujeto únicamente a las limitaciones específicas establecidas en este convenio o las leyes aplicables.

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. 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 o uso indebido de fondos o bienes de la A.A.A.
 - b. Falsificación o alteración de documentos oficiales
 - c. Agresión
 - d. Convicción por delito grave o delito que implique conducta inmoral
 - e. Negligencia que ponga en peligro la vida o la seguridad de otros empleados o personas

- 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 sustancias alcohólicas o sustancias controladas en el trabajo
- h. Hurtar propiedad de la A.A.A. de otros empleados o de los clientes
- i. Destrucción de la Propiedad
- j. Portación ilegal de armas o manejo ilegal de explosivos en los recintos de la A.A.A.
- k. ...
- l. ...

Vista Informal no Evidenciaría

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 cargo, 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 laborales 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. Si el empleado o la Unión no comparece a la vista informal no evidenciaría en la fecha y hora señalado y no ofrecen justificación razonable para su incomparecencia, se entenderá que han renunciado a la misma y la A.A.A. podrá de inmediato a proceder a hacer efectivo el despido o la suspensión sumaria. Si es la A.A.A. la que no celebra la vista y no ofrece

justificación razonable, se entenderá que desistió de la aplicación de la medida disciplinaria.

4. No se admitirán solicitudes de posposición de vista informal excepto por razones de fuerza mayor que hagan imposible la comparecencia del empleado y la Unión, las cuales deber ser claramente expuestas y debidamente documentadas en la corriente solicitud, en cuyo caso la vista será celebrada en un término mayor e cinco (5) días laborales a partir de la fecha en que la vista había sido señalada originalmente.
5. En la Vista Informal Evidenciaría el empleado podrá hacer las alegaciones o los planteamientos que estime pertinentes y presentar aquella evidencia documental incluyendo declaraciones juradas que entiendan le favorecen.
6. En lugar de asistir a la vista documental informal, el empleado podrá entregar por escrito en la Oficina del Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su representante autorizado, no más tarde de la fecha en que se cita a la Vista Informal no evidenciaría, sus alegaciones y prueba para sostener que la A.A.A. no debe despedirlo o suspenderlo sumariamente de empleo y sueldo.
7. En aquellos casos de mal uso de fondos públicos o cuando haya motivos razonables de que existe un peligro real para la salud, vida o seguridad de los empleados o del pueblo en general se podrá suspender de empleo y no sueldo al empleado antes de la Vista Informal no Evidenciaría.

Vista Formal de Arbitraje

1. Concluida la Vista Informal no Evidenciaría, el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su representante autorizado tendrá veinte (20) días laborales para notificar el empleado y la Unión, la acción que a su juicio el caso amerite. La Unión tendrá veinte (20) días laborables para notificar al empleado y a la Unión, la acción que a su juicio el caso amerite. La Unión tendrá veinte (20) días laborables para solicitar al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, uno de los Árbitros externos ya seleccionada por dicho

funcionario. Los Árbitros seleccionados ejercerán sus funciones en forma alternada y rotativa. Copia de la solicitud ponchada por la oficina del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos será enviada de inmediato por la Unión al Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la A.A.A. Una vez designado, el Árbitro, señalará la fecha en que se celebrará la vista para atender el caso. Los honorarios de estos Árbitros externos serán sufragados por el Departamento del Trabajo. En caso de renuncia o terminación del contrato o de los contratos existentes, el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos nombrará nuevos para ver estos casos.

2. En aquellos casos que surjan como consecuencias de auditorías internas o externas de la Autoridad o casos que surjan como consecuencia de investigaciones administrativas, se entenderá que para efectos de este artículo la Autoridad tiene conocimiento oficial de los hechos a partir de la fecha del Informe de Auditoría. Será a partir de esa fecha que comenzará a contar con el término de cincuenta (50) días laborables para que el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su representante autorizado tome la acción que corresponde.

Disposiciones Generales

1. Si el trabajador no hubiese sido suspendido temporalmente y la vista se celebrase en uno de sus días libres, el tiempo utilizado por él en la vista le será pagado de conformidad con las disposiciones del Convenio, pero no tendrá derecho a cobrar horas extras de extenderse la vista más allá del horario regular de trabajo.
2. La compensación de los testigos será por cuenta de la parte que los cite excepto que la compensación por dietas y gastos de transportación de los testigos sean empleados será sufragada por la Unión y la A.A.A.
3. En todo caso de violación a las reglas de conducta por parte de uno o más trabajadores, el Presidente de la Unión o su Representante autorizado, podrá en cualquier etapa de los procedimientos solicitar al Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales,

una reunión para discutir la posibilidad de transigir el caso. Dicha reunión no tendrá el efecto de paralizar los términos y procedimientos del caso.

4. Cuando por naturaleza de la falta cometida no esté a nivel del supervisor inmediato, recomendar la formulación de cargos de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, tomará la acción que corresponda en un período no mayor de (50) días laborales, después de tener conocimiento oficial de los hechos relacionados con la violación de normas de conducta cometidas por el empleado.
5. En los Casos Disciplinarios Sumarios, una vez resuelto el caso por el Árbitro si la determinación es favorable al querellante o los querellantes, la AAA, tendrá (30) días laborales, para pagarle al querellante o los querellantes, los salarios dejados de percibir y todos aquellos beneficios marginales que hubieran correspondido, si hubiera estado trabajando durante el período de suspensión.
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 cincuenta (50) días laborales de haber tenido conocimiento los hechos que lo motivan. 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.

RELACIÓN DE HECHOS

1. Las relaciones obrero patronales entre la AAA y UIA están regidas por un Convenio Colectivo.
2. El 19 de mayo de 2004, el Sr. Miguel González se comunicó con el Sr. Edwin Echevarría para informarle que el Sr. Víctor Santiago había falsificado su firma en varias Solicitudes de Reembolso de Gastos de Viaje y Dietas de Caja Menuda, que son

documentos oficiales de la A.A.A. El Sr. Edwin Echevarría Martínez se comunicó con el Director Regional de Recursos Humanos regional para informarle lo ocurrido.

3. El 24 de junio de 2004, el Sr. Edgardo Echevarría Martínez, envió al Sr. Santiago Gautier comunicación escrita con acuse de recibo debido a que desde el 19 de mayo de 2004, el empleado Santiago no se había reportado a trabajar y continuaba ausentándose sin presentar evidencia que justificara dichas ausencias. En esa comunicación se le notificó al querellante que tenía cinco (5) días para comunicarse con la Oficina Regional de Recursos Humanos.
4. La Sra. Jackeline Nazario Morín, Especialista Regional de Recursos Humanos, realizó una investigación y un análisis del incidente reportado por el Sr. Miguel González. El Informe de Investigación se emitió el 17 de mayo de 2004.
5. El 17 de agosto 2004, la A.A.A., notificó al Sr. Víctor Santiago Gautier mediante carta por correo certificado con acuse de recibo la intención de destituirlo sumariamente por los hechos ocurridos durante el 2004. Dicha comunicación fue enviada al querellante el 19 de agosto de 2004 y recibida el 20 de agosto de 2004. El querellante fue advertido de su derecho a una vista informal dentro de los próximos quince (15) días siguientes al recibo de la mencionada notificación.
6. El 21 de septiembre de 2004, la U.I.A. solicitó vista informal fuera del término establecido.
7. El 28 de diciembre de 2004 se citó al querellante para una vista informal para el 4 de enero de 2005; la misma fue cancelada y se citó de nuevo para el 14 de enero de 2005.
8. El 11 de marzo de 2005, la A.A.A. mediante carta enviada al querellante con acuse de recibo notificó su intención de destituirlo sumariamente de empleo y sueldo por

alegados hechos ocurridos en mayo de 2004, donde se le imputa al querellante haber falsificado la firma de supervisor para obtener reembolsos por concepto de dietas que no le correspondían.

9. Según acuse de recibo, el querellante recibió la comunicación el 29 de marzo de 2005, el 20 de abril de 2005, la UIA solicita la revisión y reconsideración de la decisión tomada por la A.A.A.
10. El 19 de mayo de 2005 se radicó la querrela en el Negociado de Conciliación y Arbitraje; treinta y siete días (37) laborales transcurridos desde la notificación formal de la confirmación de la acción disciplinaria impuesta al Querellante.

FALLA PROCESAL Y MOCIÓN DE LAUDO SUMARIO

Iniciados los procedimientos de rigor, la Representante Legal de la AAA levantó la defensa de arbitrabilidad procesal argumentando que la presente querrela debe ser desestimada por la razón que el querellante no cumplió con el término dispuesto en el Convenio Colectivo para incoar su falta de acción, independientemente de los méritos de ésta. La parte querellante se cruzó de brazos y presentó la querrela de forma tardía y en contravención a las disposiciones aplicables del Convenio Colectivo. Sostuvo, que el foro carece de jurisdicción para entender su reclamo.

Por otro lado, la Unión solicitó la emisión de un Laudo Sumario toda vez que el presente caso es un despido sumario; procedimiento que está regido por el Artículo IX (B), Sección 3 del Convenio Colectivo 2005-presente, entre la querellante UIA y la AAA.

Alega, que a pesar de que el Convenio Colectivo entre las partes estaba vigente para la fecha en que el Patrono le imputa la falta al Co-querellante Víctor Santiago Gautier, a la

hora de llevar a cabo el proceso disciplinario el Patrono de forma unilateral utilizó el Reglamento de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias de los Gerenciales. Dicho Reglamento no fue negociado entre las partes y no era el estatuto a regir en los casos disciplinarios. Que el Convenio Colectivo fue ratificado por el Tribunal Supremo de Puerto Rico y es el único medio y acuerdo que pueden utilizar para establecer procesos disciplinarios en la AAA.

Sostiene, que el incumplimiento unilateral del Patrono, al no utilizar el Convenio Colectivo, hace nula cualquier alegación y/o acción disciplinaria que quiera con respecto a sus empleados unionados, por no utilizar el contrato suscrito entre las partes. Enfatiza que un Convenio Colectivo, como todo contrato tiene fuerza de ley entre las partes y debe de cumplirse con estricta rigurosidad.

Por último, añade que la Arbitra tendrá que determinar cómo cuestión de umbral si es necesario escuchar la prueba de un despido cuando el mismo es nulo "ab initio".

Sobre la controversia traída ante nos, tenemos que decir en primera instancia que el procedimiento del despido sumario que se aplicó al querellante se inició teniendo una falla procesal. Esto, debido a que la querellada AAA utilizó el Reglamento de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias utilizado para los Gerenciales el cual no fue negociado por la Unión. Siendo, el querellante un empleado unionado correspondía utilizar el procedimiento disciplinario para casos sumarios descrito en el Artículo IX, Sección 3 del Convenio Colectivo.

El convenio colectivo es un contrato con fuerza de ley entre las partes, producto de un proceso deliberativo y de negociación que vincula a éstas por igual. Martínez Rodríguez v. A.E.E., 133 D.P.R. 986, 995 (1993); J.R.T. v. Junta de Administración del

Muelle del Municipio de Ponce, 122 DPR 318 (1988); San Juan Mercantile Corp. v. J.R.T., 104 D.P.R. 86 (1975). Los convenios representan la ley entre las partes siempre que sus disposiciones no estén reñidas con la ley, la moral y el orden público. J.R.T. v. Vigilantes, Inc., 125 D.P.R. 581 (1990). Los convenios colectivos son instrumentos para la promoción de la política pública laboral de favorecer la negociación colectiva y sus mecanismos para resolver discrepancias entre empleados y patronos. J.R.T. v. Junta de Administración del Muelle del Municipio de Ponce, supra. Los convenios colectivos están revestidos de un alto interés público porque la negociación colectiva tiene el propósito de fomentar la paz laboral a través de medios adecuados para resolver de forma pacífica las controversias obrero patronales. Por ende, el convenio colectivo debe cumplirse con estricta rigurosidad. Corporación Pública v. U.G.T., 2002 TSPR 51 (18 de abril de 2002).

Cuando las cláusulas de un Convenio Colectivo son claras y sin lugar a dudas sobre la intención de las partes, hay que atenerse al sentido literal de las mismas. J.R.T. v. Vigilantes, Inc., supra; Artículo 1233 del Código Civil, 31 L.P.R.A. sec. 3471. De igual manera, las cláusulas de los convenios deben interpretarse las unas con las otras, atribuyéndose a las dudosas el sentido que resulte de la totalidad del contexto, sin limitarse a alguna sección; párrafo u oración. Artículo 1237 del Código Civil, 31 L.P.R.A. sec. 3475.

Asumimos jurisdicción en torno al aspecto sustantivo de asumir la jurisdicción de la presente controversia dado el hecho que las partes voluntariamente se sometieron al procedimiento de arbitraje.

Sobre este particular, tenemos que decir que a autoridad del árbitro para entender en un procedimiento de arbitraje emana del acuerdo de sumisión y del convenio colectivo

existente entre patrono y unión. Véase: *J.R.T. v. Otis Elevator, Co.*, 105 D.P.R. 195 (1976); *Colón Molinary v. A.A.A.*, 103 D.P.R. 143, 148-149 (1974). Cuando las partes acuerdan someter al árbitro cuestiones de aplicación e interpretación del convenio colectivo, este tiene amplia autoridad para conceder remedios siempre y cuando no se le haya limitado la misma en el convenio o en el acuerdo de sumisión. Véase: *Steelworkers v. Enterprise Wheel & Car Corp.*, 363 U.S. 593 (1960). No debe haber duda sobre el hecho de que los árbitros están facultados para disponer remedios que sean consustanciales y afines a los propósitos de la ley y el convenio. Dicho de otra forma, al estar delimitados los poderes del árbitro por el convenio colectivo y el acuerdo de sumisión, el remedio que el árbitro otorgue tendrá que ser consustancial con los mismos.

En relación a la solicitud de la emisión de un Laudo Sumario tenemos que decir que el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha dispuesto que las Reglas de Procedimiento Civil podrán utilizarse en procesos administrativos para guiar su curso mientras no sean incompatibles con la naturaleza de los mismos y no obstaculicen la flexibilidad, agilidad, rapidez y sencillez de éstos; y por ende, propicien una solución justa, rápida y económica.¹

El Negociado de Conciliación y Arbitraje tiene la capacidad jurídica para emitir un recurso de esta naturaleza. Sin embargo, dicha petición está sujeta a que la parte que solicita dictar sentencia sumaria en un litigio está en la obligación de demostrar, fuera de toda duda, la inexistencia de una controversia real sobre todo hecho pertinente, que a la

¹ Otero Mercado vs. Toyota de PR Corp., 163 D.P.R. 716 (2005).

luz del derecho sustantivo aplicable determinaría una sentencia a su favor, como cuestión de ley.²

En el presente caso, no procede emitir un Laudo Sumario por razón de que no se presentó prueba alguna relacionada a las serias imputaciones que se hacen al querellante por lo que no se puede determinar si hay o no controversias genuinas sobre hechos esenciales.

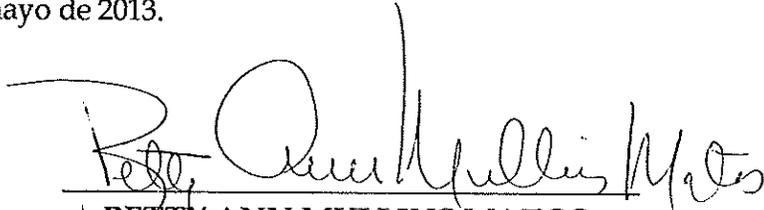
De acuerdo a lo anterior emitimos el siguiente:

LAUDO

La querella es arbitrable por ser sometida por las partes a la consideración de un árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje. Se procede a entregar el expediente a la administración para que se encargue de enviar una terna de Árbitros para los méritos del caso.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 23 de mayo de 2013.


BETTY ANN MULLINS MATOS
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 23 de mayo de 2013 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO CARLOS ORTIZ ABRAMS
CALLE MAYAGUEZ #49
SAN JUAN PR 00917

² Roth .v. Lugo, 87 D.P.R. 386 (1963); Tello Rivera v. Eastern Airlines 119 D.P.R. 83 (1987)

LCDA JOSELINE RODRÍGUEZ ORTIZ
CANCIO, NADAL, RIVERA & DÍAZ, PSC
PO BOX 364966
SAN JUAN PR 00936-4966

SR PEDRO J. IRENE MAYMÍ, PRESIDENTE
UIA
#49 CALLE MAYAGUEZ
SAN JUAN PR 00917

SR JOSÉ E. NIEVES MALDONADO
DIRECTOR AUX. REL. LABORALES
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III