

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ
P.O. BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540**

**AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS (A.A.A)
(Autoridad o Patrono)**

Y

**HERMANDAD INDEPENDIENTE
DE EMPLEADOS DE LA
AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS (HIEPAAA)
(Hermandad)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-06-2097

**SOBRE: SUSPENSIÓN ART. 41-B
PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO
SR. CARLOS VARGAS DEKONY**

**ÁRBITRO:
FERNANDO E. FUENTES FÉLIX**

La vista de arbitraje del caso de epígrafe fue citada para celebrarse en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico el jueves, 30 de octubre de 2008. Ese día los Asesores Legales y Portavoces de las partes decidieron someter el caso mediante prueba documental estipulada por las mismas y la presentación de sus respectivos Memorandos de Derecho.

El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el martes, 23 de diciembre de 2008, fecha en que venció el término prorrogado concedido a las partes para someter sus respectivos Memorandos de Derechos en apoyo de sus respectivas posiciones.

Por la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados en adelante denominada “la Autoridad” o “el Patrono” o “la AAA” compareció la Lcda. Heidi Miranda Broco, Asesora Legal y Portavoz.

Por la HIEPAAA en adelante denominada “la Hermandad” o “la Unión” comparecieron el Lcdo. José Velaz Ortiz, Asesor Legal y Portavoz, el Ing. Miguel A. Marrero, Presidente y el Sr. Carlos Vargas Dekony, Querellante.

II.. ACUERDO DE SUMISIÓN

Que el Honorable Árbitro determine, a la luz del Convenio Colectivo aplicable y de la prueba, en primera instancia, si la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados incumplió con el Procedimiento Disciplinario dispuesto en el Artículo XI-B del Convenio Colectivo y si ello conlleva la desestimación de los cargos contra el Sr. Carlos Vargas Dekony.

III. DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit Núm. 1 Conjunto:

Convenio Colectivo vigente entre las partes del 2005 al 2009.

2. Exhibit Núm. 2 Conjunto:

Carta del 29 de agosto de 2005 dirigida a la Lcda. Maritza Merced, Supervisora de Áreas de Inorgánicos y Metales por el Sr. Jorge B. Flechas Clemente, Director Auxiliar de Cumplimiento y Control de Calidad y el Laboratorio.

3. Exhibit Núm. 3 Conjunto:

Carta del 29 de agosto de 2005, dirigida al Lcdo. Dagoberto Arias, Supervisor del Laboratorio de Metales y a la Sra. Luz Carrero Román por el Lcdo. Carlos Vargas Dekony, Químico II.

4. Exhibit Núm. 4 Conjunto:

Carta del 20 de septiembre de 2005, dirigida al Sr. Eddie López, Director de Recursos Humanos por la Sra. Maritza Merced, Supervisora del Laboratorio.

5. Exhibit Núm. 5(A) (B) y (C) Conjunto:

Carta del 8 de noviembre de 2005, dirigida al Sr. Carlos Vargas Dekony, Químico V del Laboratorio Central de Caguas por el Sr. Jorge Rodríguez Ruiz, Presidente Ejecutivo y recibo de correo certificado.

6. Exhibit Núm. 6(A) (B) y (C):

Carta del 17 de enero de 2006 dirigida al Sr. Carlos Vargas Dekony por el Sr. Jorge Rodríguez Ruiz, Presidente Ejecutivo, y recibo de correo certificado.

7. Exhibit Núm. 7 Conjunto:

Carta del 20 de septiembre de 2005, dirigida al Sr. Carlos Vargas por la Sra. Maritza Merced, Supervisora del Laboratorio.

IV. DISPOSICIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE AL CASO**ARTÍCULO XI-B
PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO**

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

SECCIÓN 2 - CASOS NO SUMARIOS

1. Una vez que el supervisor inmediato del empleado tenga conocimiento oficial de los hechos, hará una investigación de los mismos y si, a su juicio, debe tomarse una acción de parte de la Autoridad, rendirá y notificará un informe no más tarde de los veinte (20) días laborables siguientes a la fecha de tener conocimiento oficial de los hechos.

2. El supervisor inmediato someterá el original del informe de investigación al Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, con su recomendación de formulación de cargos por la falta(s) cometida(s). El Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales tomará la acción disciplinaria que corresponda, si alguna, en un período no mayor de treinta (30) días laborables a partir del recibo de la recomendación de la formulación de cargos. La notificación de acción disciplinaria deberá indicar las violaciones a las normas de conducta y las sanciones disciplinarias correspondientes.

3. Cuando a un empleado se le formulen cargos por infracción a una o varias de las Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias, la Hermandad tendrá quince (15) días laborables, a partir de la fecha en que el Presidente de la Hermandad reciba la notificación de dichos cargos, para radicar una petición de vista formal de Arbitraje ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje. El proceso de arbitraje se regirá por el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje.

4. En los casos no sumarios la Hermandad solicitará una terna de tres (3) Árbitros a los fines de que las partes seleccionen el árbitro que entenderá en la vista. Copia de la solicitud ponchada por el Negociado de Conciliación y Arbitraje será enviada de inmediato al Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la Autoridad. Una vez se reciba la terna con los nombres de los tres (3) Árbitros y dentro de un término no mayor de diez (10) días del recibo de la misma, la Hermandad eliminará un candidato, la Autoridad otro y el que quede será el árbitro que entenderá en la formulación de cargos. Una vez seleccionado, éste señalará la fecha en que se celebrará la vista. En estos casos la medida disciplinaria recomendada, quedará en suspenso hasta que finalmente se resuelva el caso por el Árbitro.

5. Al celebrarse la vista el empleado estará representado por el Presidente de la Hermandad o su representante autorizado.

6. En estos casos no sumarios, los empleados tendrán derecho a ser notificados de la violación de las normas de conducta y a no ser suspendidos o destituidos de sus empleos hasta que el Árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje emita su decisión en el caso.

7. La notificación de los cargos se hará personalmente o por correo certificado a la dirección oficial del empleado, según refleje el expediente de éste que obre en la Oficina de Recursos Humanos, con copia al Presidente de la Hermandad.

8. Lo antes indicado no aplicará cuando, por la naturaleza de la falta cometida, no esté al nivel del supervisor recomendar la formulación de cargos, pero se dispone que en estos casos el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales tomará la acción que corresponda en un período no mayor de cincuenta (50) días laborables, después de tener conocimiento oficial de los hechos relacionados con la falta cometida por el empleado.

SECCIÓN 3 - CASOS SUMARIOS

Solamente será causa para suspensión sumaria de empleo y sueldo o despido sumario, después de celebrada la vista informal no evidenciaría, la violación a las siguientes Normas de Conducta:

- a) Apropiación ilegal.
- b) Falsificar o sustraer documentos.
- c) Daños físicos.
- d) Ser convicto de delito grave.
- e) Negligencia en el desempeño de las funciones asignadas.
- f) Trabajos de emergencia.
- 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.
- h) Daños a la Propiedad.

- i) Portación de armas de fuego o explosivos.
- j) Cuando el empleado incurra en una violación del Artículo II, Inciso 3 de este convenio y la violación continúe después de transcurridas ocho (8) horas laborables desde que la Autoridad le haya notificado a la Hermandad para que la corrija, y si la Hermandad la 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 período de tres (3) meses. En estos casos la acción por parte de la Autoridad deberá ser dentro de los primeros treinta (30) días calendario luego de tener conocimiento oficial de los hechos. De lo contrario no podrá tomar acción ni destituir al empleado de empleo y sueldo.

1. Una vez que el supervisor inmediato del empleado tenga conocimiento oficial de los hechos, hará una investigación de los mismo y si, a su juicio, debe tomarse una acción de parte de la Autoridad, rendirá un informe no más tarde de los veinte (20) días laborables siguientes a la fecha de tener conocimiento oficial de los hechos. El original del informe del supervisor inmediato será enviado al Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales con copia al Director Auxiliar de Relaciones Laborales, al empleado y al Presidente de la Hermandad,

el cual incluirá los hechos a base de los cuales se inicia la investigación y su resultado. Será responsabilidad del Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, notificar al empleado y a la Hermandad la intención de despedirlo o suspenderlo sumariamente de empleo y sueldo mediante una carta de intención, dentro del término de treinta (30) días laborables a partir de la fecha del recibo del informe del supervisor inmediato.

2. Lo indicado en el párrafo anterior no aplicará cuando, por la naturaleza de la falta cometida, no esté al nivel del supervisor recomendar la formulación de cargos, pero se dispone que en estos casos el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales deberá notificar al empleado y a la Hermandad la intención de despedirlo o suspenderlo sumariamente de empleo y sueldo mediante una carta de intención dentro del término de cincuenta (50) días laborables, después de tener conocimiento oficial de los hechos relacionados con la falta cometida por el empleado.

3. ...

V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

La Unión alega y expone que la AAA incumplió con el Procedimiento Disciplinario dispuesto en el Artículo XI-B, supra, del Convenio Colectivo y que ello conlleva la desestimación de los cargos contra el Sr. Carlos Vargas Dekony.

Por su parte la AAA alega y expone que cumplió con lo dispuesto en el Artículo XI-B del Convenio Colectivo vigente y que por tal razón no procede la desestimación de los cargos contra el Sr. Carlos Vargas Dekony.

VI. RELACIÓN DE HECHOS DEL CASO

El 27 de agosto de 2005, aproximadamente a las 9:40 a.m. ocurrió un incidente entre el Sr. Jorge B. Flechas Clemente, Director Auxiliar de Cumplimiento y Control de Calidad de Laboratorio y el Sr. Carlos Vargas Dekony, en adelante denominado el Querellante, quien se desempeñaba como Químico IV en el Laboratorio.

Sobre el particular, el 29 de agosto de 2005 el señor Flechas sometió una comunicación indicando su versión sobre dicho incidente a la Lcda. Maritza Merced, Supervisora de las Áreas de Inorgánicos y Metales. (Véase el Exhibit Núm. 2 Conjunto).

Ese mismo día, es decir el 29 de agosto de 2005, el Querellante sometió una comunicación informando su versión sobre el incidente ocurrido al Lcdo. Dagoberto Arias, Supervisor del Laboratorio en el Área de Metales y a la Sra. Luz Carrero Román, Ayudante Especial de Asistencia Técnica, con copia a la Lcda. Belkin Nieves, Directora de Recursos Humanos, al Sr. Francisco Medina, Director Ejecutivo de la Región Este, al Sr. Eddie López, Director de Recursos Humanos de la Región Este y al Ing. Miguel Marrero, Presidente de la HIEPAAA. (Véase el Exhibit Núm. 3 Conjunto).

Posteriormente, el 20 de septiembre de 2005 la Sra. Maritza Merced le refirió el informe del señor Flechas al Sr. Eddie López, Director de Recursos Humanos “para la

etapa que corresponde a usted trabajar de acuerdo al Artículo XI – Fase B, Sección 1, de la etapa formal de querellas del Convenio Colectivo HIEPAAA”, (Véase el Exhibit Núm. 4 Conjunto).

Con dicha comunicación, la señora Merced le sometió al señor López, copia de un escrito de ella al Querellante donde le indicó que la querella contra él se originó por un funcionario superior a ella por lo que le estaba refiriendo el asunto al señor López para que evaluara el caso y procediera a establecer las acciones a tomar respecto al mismo. (Véase el Exhibit Núm. 7 Conjunto)

Estas comunicaciones fueron recibidas el 26 de septiembre de 2005 por el Sr. Eddie López pero las mismas no incluyen un informe de investigación de la señora Merced, ni sus recomendaciones de formulación de cargos, conforme se le requiere en los Incisos 1 y 2 de la Sección 2 del Artículo XI-B sobre Procedimiento Disciplinario, supra.

Posteriormente el 8 noviembre de 2005 el Sr. Jorge Rodríguez Ruiz, Presidente Ejecutivo de la AAA le envió una carta al Querellante mediante la cual le formuló cargos por el incidente del 27 de agosto de 2005 y le notificó la intención de suspenderlo de empleo y sueldo sumariamente por el término de 25 días laborables (Véase los Exhibits, 5(A), 5(B) y 5(C) Conjuntos).

Sin embargo, luego de recibir los argumentos de defensa de la Unión en ocasión de la vista informal correspondiente, mediante comunicación del 17 de enero de 2006 el

Presidente Ejecutivo de la AAA le notificó que estaba enmendando la sanción disciplinaria a una suspensión no sumaria de 25 días laborables (Véase el Exhibit Núm. 6 Conjunto).

Es importante señalar que a la fecha de la vista de arbitraje, el Querellante se encuentra disfrutando de los beneficios de jubilación y ya no es empleado activo de la AAA.

No obstante, aún cuando la acción disciplinaria en cuestión parece resultar académica, el presente caso afecta los derechos del Querellante a recibir un nivel de mérito, razón por la cual el resultado de este caso es pertinente a otro caso de arbitraje pendiente donde el Querellante esta reclamando que se le pague el nivel de mérito dispuesto en el Convenio Colectivo aplicable.

VII- ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Somos de opinión que le asiste la razón a la Unión en su planteamiento y que la AAA incumplió con el procedimiento disciplinario dispuesto en el Artículo XI-B, Sección 2, Incisos 1 y 2, supra del Convenio Colectivo y que ello conlleva la desestimación de los cargos contra el Querellante. Veamos.

De entrada debemos señalar que aún cuando inicialmente el Presidente Ejecutivo de la AMA le informó al Querellante su intención de suspenderlo sumariamente, (Véase a tales efectos los Exhibits Núm. 5(A) y 5(B) Conjuntos) los hechos a los que se refiere la

versión provista por el señor Flechas en el caso de autos, no sostienen una suspensión sumaria (Véase el Exhibit Núm. 2 Conjunto).

A esos efectos se debe observar la lista de causas para que ocurra una suspensión sumaria contenida en la Sección 3 del Artículo XI-B, supra.

Más aún, mediante su carta del 17 de enero de 2006, el Presidente Ejecutivo de la AAA cambio la sanción a imponérsele al Querellante a una de carácter no sumario (Véase el Exhibit Núm. 6 Conjunto).

Por razón de lo anterior al Querellante le es de aplicación la Sección 2 del Artículo XI-B, supra, relacionada a los casos no sumarios y no lo referente a los casos sumarios contenidos en la Sección 3 de ese mismo artículo.

De una simple lectura podemos observar y concluir que los incisos 1 y 2 de la Sección 2 del Artículo XI-B, supra, del Convenio Colectivo expresamente requieren que el supervisor inmediato realice una investigación de los hechos y rinda un informe con sus recomendaciones sobre la acción disciplinaria a tomar, lo cual la Sra. Maritza Merced no hizo. Ello a pesar de que nada en el Convenio Colectivo impide que el supervisor inmediato lleve a cabo una investigación y emita unas recomendaciones sobre un incidente entre un empleado unionado y un funcionario de superior jerarquía a dicho supervisor inmediato.

La única exclusión a dichas gestiones del supervisor inmediato, se dispone en el Inciso Núm. 2 de la Sección 3 del Artículo XI-B sobre casos sumarios, aplicable a las

circunstancias en que por la naturaleza de la falta cometida, no esté al nivel del supervisor recomendar la formulación de cargos.

Al respecto la AAA no presentó evidencia alguna de la existencia de tal situación en el caso de autos, la cual entendemos no es de aplicación por cuanto además éste es un caso no sumario.

Con relación a lo anterior es menester señalar que la política pública aplicable requiere que la AAA cumpla cabalmente con lo acordado en el Convenio Colectivo según el pronunciamiento de política pública de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico que dispone que:

“Todos los convenios colectivos vigentes, y los que se hagan en el futuro, por la presente se declaran instrumentos para promover la política pública del Gobierno de Puerto Rico en su esfuerzo de fomentar la producción hasta el máximo; y se declara que como tales están revestidos de un interés público. El ejercicio de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones de las partes en dichos convenios colectivos quedan, por tanto, sujetos a aquella razonable reglamentación que sea necesaria para lograr las normas públicas de este subcapítulo.” 29 L.P.R.A. § 62.

Es importante señalar que los procesos del arbitraje laboral se dan dentro del marco del Convenio Colectivo el cual tiene fuerza de ley entre las partes. *Ceferino Pérez v. A.F.F.* 87 D.P.R. 118 (1963).

Como podemos observar, en el caso de autos, una vez las partes acordaron que el supervisor inmediato del empleado debe realizar una investigación de los hechos y rendir un informe con sus recomendaciones sobre la acción disciplinaria a tomar,

resolvemos que la omisión de llevar a cabo tales gestiones conllevan necesariamente la desestimación del cargo por tratarse de requisitos de estricto cumplimiento expresamente acordados por las partes.

También es importante señalar que los términos de un Convenio Colectivo se interpretaran de manera literal si sus cláusulas son claras. Al respecto el Código Civil de Puerto Rico establece que:

“Si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas. 31 L.P.R.A. § 3471.”

También debemos señalar que la doctrina sobre la observancia y cumplimiento del Procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje no se estructuró para fomentar su empleo inútil o su manipulación. H.U.E. v. F.S.E., 112 DPR 51, (1982).

Cabe señalar, además, que la “La norma general establecida es que debe cumplirse estrictamente el procedimiento acordado en el convenio para el Procedimiento de Quejas y Agravios y para su decisión o arbitraje”. H.U.E. v. F.S.E., supra. Es doctrina establecida en esta jurisdicción que ninguna de las partes puede hacer caso omiso del Convenio Colectivo, o del Procedimiento de Quejas y Agravios ahí establecido. San Juan Mercantil Corp. v. J.R.T., 104 DPR 86, (1975). También es derecho establecido que el Procedimiento de Quejas y Agravios, y para su ventilación en arbitraje, es de cumplimiento estricto. Rivera Padilla v. Coop. de Ganadores de Vieques, 110 DPR 621, (1981); Secretario del Trabajo v. Hull Dobbs, 101 DPR 286, (1973);

Nazario v. Lamparas Quesadas Sales Corp., 99 DPR 450, (1970); Buena Vista Dairy v. J.R.T., 94 DPR 624, (1967); Pérez v. A.F.F., 87 DPR 118, (1963).

De conformidad con lo anteriormente señalado y a base de la prueba presentada en la vista de arbitraje, es forzoso concluir que la AAA incumplió con el Procedimiento Disciplinario dispuesto en el Artículo XI-B, Sección 2, Incisos 1 y 2, supra, del Convenio Colectivo y que ello conlleva la desestimación de los cargos contra el Sr. Carlos Vargas Dekony.

De conformidad con los fundamentos consignados en el análisis y conclusiones que anteceden emitimos el siguiente:

VIII. LAUDO

Determinamos que a la luz del Convenio Colectivo aplicable y de la prueba, la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados incumplió con el Procedimiento Disciplinario dispuesto en el Artículo XI-B del Convenio Colectivo y ello conlleva la desestimación de los cargos contra el Sr. Carlos Vargas Dekony.

REGISTRESE Y NOTIFIQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 28 de enero de 2009.

FERNANDO E. FUENTES FÉLIX
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 28 de enero de 2009; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDA. GLORIA E. FLORES ANDINO
DIV. RELACIONES INDUSTRIALES AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

ING. MIGUEL A MARRERO SANTIAGO
PRESIDENTE - HIEPAAA
URB VALENCIA
325 CALLE ÁVILA
SAN JUAN PR 00923

LCDA HEIDI MIRANDA-BROCO
RAMOS GONZÁLEZ & TOYOS OLASCOAGA
PO BOX 193317
SAN JUAN PR 00919-3317

LCDO JOSÉ VELAZ ORTIZ
EDIF. MIDTOWN STE B-4
420 AVE PONCE DE LEON
SAN JUAN PR 00918-3416

MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA