

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

**AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS (AAA)**

(Autoridad)

Y

**HERMANDAD INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS PROFESIONALES**

(HIEPAAA)

(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-06-745

SOBRE: PLANTEAMIENTO PROCESAL

ÁRBITRO: YAMIL J. AYALA CRUZ

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de la presente querrela se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo en San Juan, Puerto Rico, el 12 de septiembre de 2006. El caso quedó sometido, para su análisis y adjudicación, el 12 de octubre de 2006, luego de vencido el término concedido a las partes para someter sus respectivos memorandos de derecho.

Por la **Autoridad de Acueductos y Alcantarillados (AAA)**, en adelante “la Autoridad”, comparecieron: Lcda. Maité Medero Benítez, Asesora Legal y Portavoz.

Por la **Hermandad Independiente de Empleados Profesionales (HIEPAAA)**, en adelante “la Unión”, comparecieron: Lcdo. José Velaz Ortiz, Asesor Legal y Portavoz; Sr. Miguel A. Marrero Santiago, Presidente; y el Sr. Héctor Santiago Bou, Querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto a resolver por el Árbitro, por lo que sometieron sus respectivos proyectos de sumisión:

Proyecto de Sumisión de la Unión

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 los requisitos procesales que establece el procedimiento disciplinario en el Artículo XI del Convenio Colectivo y si por ello procede la desestimación de los cargos disciplinarios contra el Sr. Héctor Santiago Bou.

En segunda instancia de determinar que no procede la desestimación de los cargos disciplinarios, por violación al procedimiento disciplinario que el Honorable Árbitro determine si el Sr. Santiago Bou incurrió en las faltas número 17, 23 y 39 que se alegan en la carta de 30 de agosto de 2005 del Sr. Jorge Rodríguez Ruiz, si procede la desestimación de todas o algunas de dichas alegadas faltas.

Proyecto de Sumisión de la Corporación

Que el Honorable Árbitro determine a la luz del Artículo III y XI del Convenio Colectivo aplicable y la prueba si la Autoridad siguió los procedimientos establecidos para destituir justificadamente al Sr. Santiago Bou.

Luego del correspondiente análisis del Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes y la evidencia admitida, concluimos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Que el Árbitro determine conforme a la prueba presentada y el Convenio Colectivo si la Autoridad incumplió o no con los requisitos procesales que establece el procedimiento disciplinario en el Artículo XI del Convenio Colectivo; y si

incumplió con esos requisitos procesales, por ello procede la desestimación de los cargos disciplinarios contra el Sr. Héctor Santiago Bou. De determinar que no incumplió que el Árbitro señale una fecha para ver el caso en sus méritos.

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO ATINENTES AL CASO

Convenio Colectivo¹

Artículo XI

Procedimiento para atender y resolver Querellas

De surgir alguna controversia o disputa de cualquier índole entre la Hermandad y la Autoridad, incluyendo aquellas relativas a la interpretación o aplicación de los términos de este convenio, la misma será sometida y resuelta en forma final y obligatoria de conformidad con los procedimientos contenidos en este Artículo, salvo cuando la propia cláusula disponga un procedimiento distinto.

...

Casos Suspensión Empleo y Sueldo o Destitución

- 1) En los casos en que la Autoridad tenga la intención de suspender o despedir o que suspenda o despida a algún empleado tanto sumaria como no sumariamente, se prescindirá de la fase administrativa y la Hermandad podrá radicar la querella por escrito ante el Comité de Querellas, siguiendo el procedimiento que se establece para estos casos en el Apartado B de este Artículo.

...

B) Procedimiento Disciplinario

- 1) Una vez que un supervisor tenga conocimiento que un empleado ha cometido una falta, si a su juicio debe tomarse una acción de parte de la Autoridad, se hará lo siguiente:

¹ Convenio Colectivo vigente desde el 18 de enero de 2003 hasta el 17 de enero de 2006.

- a) No más tarde de los (20) días laborables siguientes de tener el supervisor conocimiento oficial de dichos hechos, recomendará al Director Regional de Recursos Humanos la formulación de los cargos correspondientes (AAA-700) por la falta cometida.
- b) El Director Ejecutivo tomará la acción disciplinaria que corresponda en un periodo no mayor de treinta (30) días laborables a partir de la fecha en que el supervisor haya recomendado la formulación de los cargos.

Será responsabilidad del Director Regional de Recursos Humanos enviar copia de las recomendaciones de formulación de cargos (AAA-700) sometida por el supervisor al Presidente de la Hermandad y al empleado.

Lo antes indicado no aplicará cuando por la naturaleza de la falta cometida no esté al nivel del supervisor recomendar la formulación de cargos.

En estos casos el Director Ejecutivo tomará la acción que corresponda en un periodo que no excederá los cincuenta (50) días laborables luego de tener conocimiento oficial de los últimos hechos relacionados con la falta cometida por el empleado.

2. Medidas Disciplinarias No Sumarias

En los casos en que la posibilidad de la aplicación de medidas disciplinarias que puedan resultar en la suspensión de empleo y sueldo o de despido no sumario, se observará el siguiente procedimiento:

- a) Los empleados tendrán derecho a ser notificados de la falta o faltas cometidas y a no ser suspendidos o destituidos de sus empleos hasta que la Autoridad celebre una vista administrativa del caso ante el Director Regional o su representante autorizado o hasta que el

Comité de Querellas decida el caso en forma final, si se recurre a éste.

- b) El empleado o la Hermandad podrán solicitar por escrito la vista administrativa o radicar el caso ante el Comité de Querellas, dentro de los diez (10) días laborales siguientes a la fecha del recibo de la notificación de la suspensión o del despido.
- c) Si el empleado o la Hermandad solicitan la vista administrativa dentro del término establecido, dicha solicitud dejará en suspenso el procedimiento para acudir al Comité de Querellas.

Dicho procedimiento y sus términos regirán nuevamente a partir de la fecha en que se celebre la vista, si la Hermandad y/o el empleado no quedaren satisfechos con la resolución que se emita en dicha vista.

- d) El empleado estará representado por el Presidente de la Hermandad o su representante autorizado, al celebrarse la vista.
- e) Si el caso no hubiese sido resuelto por el Comité en cuarenta y cinco (45) días laborables a contar desde la fecha de su radicación ante dicho foro por razones atribuibles al empleado o a la Hermandad, la Autoridad pondrá en efecto la acción objeto de la querrela, salvo que la causa sea por enfermedad del empleado o fuerza mayor. En estos casos el empleado deberá someter evidencia aceptable para la Autoridad. De no haberse resuelto en el periodo de cuarenta y cinco (45) días por causas atribuibles a la Autoridad, el caso se archivará.

Medidas Disciplinarias Sumarias

En todo caso que surja la posibilidad de aplicación de medidas disciplinarias sumarias cuya sanción pudiera resultar en la suspensión de empleo y sueldo o la destitución de un empleado la Autoridad aplicará el siguiente procedimiento:

- a) De determinarse que procede el tomar alguna medida disciplinaria sumaria por haber incurrido en alguna(s) de las violaciones detalladas más adelante, conjuntamente, con el envío de la carta de intención de formulación de

cargos, se le advertirá al empleado de su derecho a solicitar una vista informal ante el Director de Relaciones Industriales o su representante autorizado, dentro de los diez (10) días laborables a partir de la fecha de recibo de la notificación. Copia de dicha comunicación se le enviará al Presidente de la Hermandad.

- b) En la vista el empleado afectado tendrá derecho a presentar la prueba que estime necesaria para su defensa. Luego de la vista o de transcurrido el término de diez (10) días laborables sin que el empleado haya solicitado la misma, la Autoridad tomará la decisión que entienda conveniente.

Si la Hermandad y/o el empleado no quedaren satisfechos con la decisión que tome la Autoridad, podrán dentro del término de diez (10) días laborables a partir del recibo de la decisión, llevar el caso ante el Comité de Querellas o arbitraje.

- c) En los casos sumarios aquí mencionados, el término de treinta (30) o cincuenta (50) días laborables que se establece en este apartado para que Director Ejecutivo tome la acción disciplinaria, quedará interrumpido desde la fecha de carta notificándole al empleado de la intención de la formulación de cargos y advirtiéndole su derecho a solicitar vista informal, hasta la fecha en que se celebre dicha vista informal o hasta que se venza el término de diez (10) días laborables sin que el empleado haya solicitado la misma.
- d) En aquellos casos de mal uso de fondos públicos o cuando haya motivo razonable de que exista un peligro real para la salud, vida o moral de los empleados o del pueblo en general, se podrá suspender al empleado del empleo pero no de sueldo antes de la vista informal.
- e) Solamente será causa para suspensión de empleo y sueldo o destitución sumaria después de celebrarse la vista informal, los siguientes casos:

...

- v) por apropiación o uso indebido de fondos o bienes de la Autoridad.

- vi) Falsificación o alteración de documentos.

...

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Héctor Santiago Bou, aquí querellante, trabaja como Agrimensor III en la Autoridad y es miembro de la Unión (HIEPAAA)².
2. El 9 de junio de 2004, el Sr. Ismael Pérez Rosado, Auditor Interno de la Autoridad, rindió una evaluación de la caja menuda del Fondo de Acueductos Rurales. En dicha evaluación el auditor opinó que el Querellante violó los procedimientos y reglamentos de la Autoridad.
3. Como consecuencia de dicho Informe, el 28 de junio de 2004, el Sr. Jorge Rodríguez Ruiz, Director ejecutivo de la Autoridad, le envió una comunicación al Querellante notificándole que tenía la intención de destituirlo sumariamente. Le indicó, además, que tenía derecho a solicitar una vista administrativa para discutir su caso.
4. El 24 de septiembre de 2004, se celebró la vista administrativa.
5. La Unión Independiente Auténtica (UIA) de la AAA llevó a cabo una huelga que duró desde el 4 de octubre hasta el 23 de diciembre de 2004. Durante este tiempo la HIEPAAA no estuvo en huelga.
6. El 30 de agosto de 2005, el Sr. Jorge Rodríguez Ruiz le notificó al Querellante que se estaba modificando la sanción de despido sumario a uno no-sumario.

² Hecho estipulado durante la audiencia.

7. El 13 de septiembre de 2005, la Unión radicó la querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.

V. CONTENCIONES DE LAS PARTES

La Unión argumentó que procede la desestimación de los cargos radicados al Querellante, porque según lo dispuesto en el Artículo XI, Procedimiento para Atender y Resolver Querellas del Convenio Colectivo, el Director Ejecutivo tenía hasta cincuenta (50) días después de efectuada la vista administrativa para tomar la acción correspondiente en cuanto al despido del Querellante. Que dicha vista se celebró el 24 de septiembre de 2004 y que no fue sino hasta el 30 de agosto de 2005 que el Director Ejecutivo le notificó al Querellante su determinación de modificar el despido sumario a uno no-sumario, excediendo el término de cincuenta (50) días establecido en el Convenio Colectivo para poder disciplinarlo.

La Autoridad, por su parte, argumentó que la Unión Independiente Auténtica de la AAA (UIA) llevó a cabo una huelga que duró desde el 4 de octubre hasta el 23 de diciembre de 2004. Que durante la huelga el personal del Departamento de Recursos Humanos fue destacado en diferentes lugares para poder darle continuidad a los servicios que presta la Autoridad. Que dicho personal de Recursos Humanos atiende las querellas de la UIA y la HIEPAAA, por lo que todos los trabajos se atrasaron.

De igual forma, ésta arguyó que el 9 de diciembre de 2004, la Sra. Belkin Nieves González, Directora de Recursos Humanos, le cursó una carta al Director Ejecutivo

recomendándole modificar el despido sumario del Querellante a uno no sumario. Alegó que ante la situación imperante en la Autoridad, el Director Ejecutivo no pudo emitir su determinación en el tiempo establecido en el Convenio, no obstante, se hicieron gestiones para hacerlo lo antes posible.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si conforme a la prueba presentada y al Convenio Colectivo la Autoridad incumplió o no con los requisitos procesales que establece el procedimiento disciplinario en el Artículo XI del Convenio Colectivo; y si incumplió con esos requisitos procesales, por ello procede la desestimación de los cargos disciplinarios contra el Querellante.

El Convenio Colectivo dispone en su Artículo XI, *supra*, que de surgir alguna controversia o disputa de cualquier índole entre la Hermandad y la Autoridad, la misma será sometida y resuelta en forma final y obligatoria de conformidad con los procedimientos contenidos en dicho Artículo, salvo cuando la propia cláusula disponga un procedimiento distinto.

Este Artículo dispone, además, en el Apartado B, el procedimiento a seguir para atender y resolver las medidas disciplinarias. Como parte del referido procedimiento, las partes acordaron que en los casos donde la medida disciplinaria surja como consecuencia de una recomendación directa del supervisor, el Director Ejecutivo tendrá treinta (30) días a partir de la fecha en que el supervisor haya recomendado la formulación de los cargos, para tomar la acción disciplinaria pertinente. En aquellos

casos donde no esté al nivel del supervisor recomendar la medida disciplinaria, el Director Ejecutivo tendrá hasta un máximo de cincuenta (50) días para determinar la medida.

El Apartado B, Procedimiento Disciplinario, del Artículo XI, *supra*, del Convenio Colectivo dispone, además, que en los casos de medidas disciplinarias sumarias, el término de treinta (30) o cincuenta (50) días, antes señalado, quedará interrumpido desde la fecha de la carta notificándole al empleado la intención de formularle cargos y advirtiéndole su derecho a solicitar vista informal, hasta la fecha en que se celebre dicha vista informal o hasta que venza el término de diez (10) días laborables sin que el empleado haya solicitado la misma. El Convenio Colectivo no contempla que después de celebrada la mencionada vista informal se pueda interrumpir o suspender los términos antes señalados, por lo que los mismos caducan en su fecha de expiración.

Un término de caducidad no puede ser interrumpido o suspendido, por lo que el mismo siempre extingue el derecho a la causa de acción con el mero transcurso del tiempo. Su propósito es fijar de antemano el término dentro del cual podrá ejercitarse un derecho. Una vez comienza a transcurrir un término de caducidad, no hay forma de revivirlo en su totalidad, como ocurre con un término prescriptivo, cada vez que se interrumpe por una de las formas establecidas en ley. Muñoz Rodríguez v. Ten General Contractors, Palmas Reales, S.E., 2006 JTS 42, Vol. XXIX, pág. 1020.

Fue un hecho probado, que el 28 de junio de 2004, el Sr. Jorge Rodríguez Ruiz, Director Ejecutivo de la Autoridad, le envió una comunicación al Querellante

notificándole que tenía la intención de destituirlo sumariamente. Le indicó, además, que tenía derecho a solicitar una vista administrativa para discutir su caso.

La vista informal del Querellante se celebró el 24 de septiembre de 2004, por lo que es a partir de esta fecha que el Director Ejecutivo tenía cincuenta (50) días para emitir su determinación. No fue hasta el 30 de agosto de 2005, trece (13) meses después, que el Director Ejecutivo informó su determinación de modificar el despido sumario a uno no-sumario. Como podemos observar, el término establecido en el Convenio Colectivo para que el Director Ejecutivo tomara la acción disciplinaria caducó y con esto se extinguió el derecho de causa de acción que tenía sobre el Querellante.

Una vez se perfecciona un contrato, las partes quedan obligadas a cumplir con sus términos y con todas las consecuencias naturales del contrato que no sean contrarias a la ley, al uso y costumbre, ni a la buena fe. Jarra Corporation v. Axxis Corporation, 155 DPR 764.

La función principal del árbitro en el campo de las relaciones obrero-patronales es la de interpretar las cláusulas de los convenios colectivos. Junta de Relaciones del Trabajo v. Junta de los Muelles de Ponce, 122 DPR 318. Cuando los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, el Código Civil (Artículo 1233) señala que prevalecerá el sentido literal de las cláusulas.

A tenor con el análisis antes hecho emitimos el siguiente Laudo:

VII. LAUDO

Determinamos que conforme a la prueba presentada y al Convenio Colectivo la Autoridad incumplió con los requisitos procesales que establece el procedimiento disciplinario en el Artículo XI del Convenio Colectivo y por ello procede la desestimación de los cargos disciplinarios contra el Sr. Héctor Santiago Bou, aquí Querellante.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

Dado en San Juan, Puerto Rico a de febrero de 2007.

Yamil J. Ayala Cruz
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy de febrero de 2007; y se remite copia por correo en esta misma fecha:

LCDA. MAITÉ MEDERO BENÍTEZ
AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

LCDO ALEJANDRO TORRES RIVERA
EDIFICIO MIDTOWN
421 AVE MUÑOZ RIVERA STE B 4
SAN JUAN, PR 00918

SR MIGUEL A MARRERO SANTIAGO
PRESIDENTE
HERM INDEP EMPLS PROFESIONALES
DE LA AAA
325 CALLE ÁVILA
URB VALENCIA
SAN JUAN PR 00923

Lourdes Del Valle Meléndez
Árbitro