

Gobierno de Puerto Rico
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PR 00919-5540

AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS (Patrono) Y UNIÓN INDEPENDIENTE AUTÉNTICA DE EMPLEADOS DE LA AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS (Unión)	LAUDO DE ARBITRAJE CASOS NÚMS.: A-10-3241 A-10-1355 SOBRE: DESPIDO Kenneth Bonilla Meléndez Pedro Soto Paz Rivera ÁRBITRO: RAMÓN SANTIAGO
---	--

I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso de arbitraje estuvo citada para el 25 de mayo de 2012, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Estas querellas fueron agrupadas por acuerdo entre las partes. La Autoridad estuvo representada por el Lcdo. Ángel J. Pagán Cordero, Asesor Legal y Portavoz. Por la Unión como Asesor Legal y Portavoz el Lcdo. Carlos A. Ortiz Abrams. Se le concedió a las partes la oportunidad de someter sus respectivos alegatos escritos. El 5 de octubre de 2012, los casos de referencia quedaron sometidos para su adjudicación final.

II. SUMISIÓN¹

Por motivo de los planteamientos levantados por las partes en la vista de arbitraje entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

¹ Reglamento para el orden interno de los servicios del negociado de conciliación y arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en su Artículo XIII-Sobre la sumisión en su inciso b dispone y citamos: "En la eventualidad 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 del 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. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios".

“Determinar si procede el planteamiento levantado por Unión, en caso de proceder determinar que el despido del reclamante no estuvo justificado. En caso de no proceder citar a vista para ver los méritos de la controversia”.

III. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Los empleados reclamantes trabajaban para la Autoridad y fueron despedidos de forma sumaria. El Sr. Pedro A. Soto Paz, recibió carta de despido el 16 de octubre de 2009. Se le imputó haber incurrido en violación al Reglamento de Conducta y Medidas Disciplinaria de la Autoridad. Por otro lado, el Sr. Kenneth Bonilla Meléndez recibió carta de despido el 15 de junio de 2010, por violación al mismo reglamento de la Autoridad. En ambos casos la querellada utilizó el Reglamento de Conducta y Medidas Disciplinarias que aplica al personal gerencial. La vista del caso de referencia se efectuó el 25 de mayo de 2012 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje. En el caso de autos la querellada, Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, nuevamente levanta unas defensas para que declaremos no ha lugar la solicitud hecha por la Unión Independiente Auténtica. El planteamiento levantado por la Unión es uno sencillo, el cual puede resumirse de la siguiente manera: que la Autoridad disciplinó a estos dos empleados utilizando el Reglamento de Personal para Empleados Gerenciales de Carrera de la AAA. Que el Convenio Colectivo vigente al momento de los hechos lo era el Convenio 2005-2011, en el cual se pactaron por las partes un reglamento de disciplina para ser aplicado a los empleados de la unidad apropiada. Sostiene la querellante que es de aplicación a este caso la norma del Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso

Condado Plaza Hotel and Casino v. Asociación de Empleados de Casino de Puerto Rico, 149 D.P.R. 347 (1999). Que dicho caso sostiene que la aplicación de una medida disciplinaria basada en un reglamento no negociado con la Unión que representaba a los querellantes en ese momento era nula, e ilícita, por lo que procedía la restitución de los mismos. Este es el argumento esencial levantado por la Unión en los casos de referencia.

Por su parte la Autoridad sostiene que no procede la emisión de un laudo sumario en las querellas ante nos. Argumenta la Autoridad que para atender los méritos de la querella se tiene que celebrar una vista en la que se le de la oportunidad a las partes mediante la presentación de prueba, demostrar que la acción disciplinaria tomada fue correcta o no. Añade que no procede la norma emitida por nuestro Tribunal Supremo en Condado Plaza v. Asociación de Empleados de Casinos de Puerto Rico, 149 D.P.R. 347 (1999). Que el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje no le permite al Árbitro emitir un laudo sumario.

Nuevamente la Autoridad levanta el argumento de que este foro no puede emitir laudos sumarios por lo que debemos celebrar una vista evidenciaría en los casos de referencia. En cuanto a ese planteamiento entendemos que el caso ante nos no se trata de un laudo sumario tal como lo caracteriza la Autoridad.² Lo que tenemos ante nuestra consideración son unas defensas levantadas por la Unión que pueden ser

² La Autoridad levanta este argumento refiriéndose al laudo emitido por este árbitro del reclamante Sr. Buil Laguna. Este caso fue resuelto mediante el mecanismo de sentencia sumaria. Dicho mecanismo tiene sus características muy definidas en derecho de cuando puede proceder la misma. Esta no es la situación con el caso de autos.

resueltas sin necesidad de celebración de vista en los méritos. Esta es una situación que ocurre frecuentemente en los procesos arbitrales. Son muchas las ocasiones que una parte o las partes someten ante la consideración de un árbitro algún planteamiento que de resolverse daría por finalizada la controversia, ya sea una arbitrabilidad procesal, sustantiva o un planteamiento de derecho como ocurre en este caso. Esto puede hacerse en vista recibiendo las alegaciones y concediendo un término para alegatos escritos, en conjunto recibir la prueba en los méritos para ver si la acción de la Autoridad estuvo justificada. O hacerlo como hemos procedido en los casos de referencia pues el Árbitro entiende que es una forma rápida, sencilla y económica de resolver la controversia. Tenemos una alegación de derecho de parte de la Unión que entendemos se puede resolver de esta forma sin que se esté violando el debido proceso de ninguna parte. Por ser planteamientos de derecho el debido proceso queda protegido cuando las partes tienen oportunidad de someter sus respectivos alegatos orales y escritos, como es el caso que tenemos ante nos. Aquí tanto la Unión como la Autoridad han sometido sus respectivos planteamientos mediante alegatos escritos. En los casos que nos ocupan la Unión somete un planteamiento de derecho consistente en que la Autoridad no podía aplicar el Reglamento Disciplinario relacionado a los gerenciales cuando las partes habían pactado y dispuesto en el Convenio Colectivo el Reglamento Disciplinario aplicable a los empleados unionados. Esto de por sí constituye una violación al Convenio Colectivo que no tiene nada que ver con términos negociados en dicho Reglamento o si la norma es similar o no en ambos reglamentos. El hecho es que las

partes negociaron un reglamento de conducta a ser aplicado a un grupo particular de empleados, en este caso los pertenecientes a la unidad apropiada de la UIA, por lo que luego de pactado no puede ahora pretender aplicar otro que no fue negociado. Acaso no es un hecho irrefutable que fue aplicado un reglamento que no fue negociado entre las partes.

Por otro lado, la Autoridad levanta la defensa de que este foro no es el que tiene jurisdicción para resolver una práctica ilícita. Que la Junta de Relaciones del Trabajo es la llamada por ley a resolver dicha controversia. Entendemos, como lo hemos entendido en otros casos que la Autoridad no tiene razón. Aquí no se trata de una práctica ilícita sino de la aplicación de un reglamento disciplinario distinto al pactado entre las partes por lo que es una controversia que cae justo dentro de la jurisdicción que nos da el convenio colectivo.

Concurrimos con la parte querellante que sostiene que el foro de arbitraje tiene jurisdicción para resolver la controversia, que si bien es cierto que la Junta de Relaciones del Trabajo tiene jurisdicción exclusiva para atender las controversias de prácticas ilícitas también es correcto que cuando las partes han acordado utilizar el remedio de arbitraje, la propia Junta y el Tribunal Supremo han sostenido reiteradamente que esta se abstenga de ejercer jurisdicción a favor del mecanismo arbitral. Acogemos dicho análisis.

Es principio de derecho firmemente establecido que es la Junta de Relaciones del Trabajo quien ostenta, con carácter exclusivo, la jurisdicción en casos de práctica ilícita

del trabajo. F.S.E. v. J.R.T., 111 D.P.R. 505 (1981); J.R.T. v. A.C.A.A., 107 D.P.R. 85 (1978). No obstante, la propia Junta ha adoptado la doctrina de agotamiento de remedios contractuales, esto es, que la Junta no habrá de entender en casos de violación de convenio colectivo hasta tanto las partes no hayan agotado los remedios provistos en el convenio colectivo para la solución de sus problemas. J.R.T. v. A.C.A.A., supra; San Juan Mercantile Corp. v. J.R.T., 104 D.P.R. 86 (1975)

Esa norma de abstención, sin embargo, solo la aplica la Junta cuando el caso trata sobre una violación de convenio colectivo para la cual se ha provisto por las partes el remedio administrativo de arbitraje. Puerto Rico Telephone Co. v. Unión Independiente de Empleados Telefónicos, supra, p.195-196. (Énfasis suplido)

En nuestra opinión, la conducta imputada a la AAA es un incumplimiento con lo pactado en el Convenio Colectivo relacionado a qué reglamento disciplinario va a ser aplicado a los empleados pertenecientes a la unida apropiada.

Por tal razón concluimos que no tiene méritos el planteamiento de que el Negociado no tiene jurisdicción para entender en la controversia.

Por lo tanto entendemos que la Autoridad utilizó un reglamento disciplinario que no fue el pactado entre las partes en el Convenio Colectivo. Dicha acción es una violación al Convenio Colectivo y hace arbitraria y caprichosa la acción tomada por la querellada. Por tal razón emitimos el siguiente:

IV. LAUDO

El despido de los reclamantes no estuvo justificado. Se ordena la reposición de los empleados reclamantes y el pago de todos los haberes dejados de percibir desde el momento del mismo.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 1 de noviembre de 2012.


RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 1 de noviembre de 2012 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

LCDO CARLOS A. ORTIZ ABRAMS
CALLE MAYAGUEZ #49
SAN JUAN PR 00917-4902

LCDO ÁNGEL J. PAGÁN CORDERO
BUFETE CANCIO, NADAL, RIVERA & DÍAZ, PSC
PO BOX 364966
SAN JUAN PR 00936-4966

SR JOSÉ E NIEVES
DIRECTOR AUXILIAR RELACIONES LABORALES
AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS
PO BOX 7066
SAN JUAN PR. 00916-7066

SR PEDRO J IRENE MAIMÍ, PRESIDENTE
UNIÓN INDEPENDIENTE AUTÉNTICA
DE EMPLEADOS DE LA AAA
CALLE MAYAGUEZ #49
SAN JUAN PR 00917


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III