

**GOBIERNO 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 DE P.R. (Autoridad o Patrono)	LAUDO DE ARBITRAJE CASO NÚM. A-13-1809* SOBRE: ARBITRABILIDAD CASO NÚM. A-06-1608 SOBRE: DESPIDO POR FRAUDE ÁRBITRO: MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ
Y	
UNIÓN INDEPENDIENTE AUTÉNTICA DE EMPLEADOS DE LA A.A.A. (UIA o Unión)	

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje en el caso de autos se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 27 de junio de 2012. Dicho caso quedó sometido para efectos de adjudicación, el 2 de noviembre de 2012. La comparecencia registrada en la vista fue la siguiente:

*Número administrativo asignado al aspecto umbral.

POR LA AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS: el Lcdo. Ángel Pagán, Representante Legal y portavoz; el Sr. Edwin Rivera Cardona, Especialista de Recursos Humanos, testigo; el Sr. Roberto Maldonado, Director Auxiliar de Cumplimiento, testigo; y el Sr. Rolando González, en calidad de observador de los procedimientos.

POR LA UNIÓN INDEPENDIENTE DE AAA: el Lcdo. Carlos A. Ortiz Abrams, Representante Legal y portavoz; el Sr. Pedro J. Irene Maymí, Presidente de U.I.A, testigo; el Sr. José M. Abreu Crespo, querellante; y el Sr. José M. Abreu Maldonado, observador.

Las partes no lograron llegar a un acuerdo en cuanto al asunto a ser resuelto por esta *Árbitro*, no obstante, cada una de estas presentó un proyecto a tales efectos. Los mismos se detallan a continuación:

POR LA AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS:

Que la Honorable *Árbitro* determine, conforme a Derecho, al Convenio Colectivo y a base de las disposiciones legales, reglamentarias, y contractuales aplicables, así como a evidencia presentada.

1. Si la parte querellante, U.I.A, agotó los remedios contractualmente convenidos en el Convenio Colectivo, i.e si recurrió al Comité de Quejas y Agravios dentro del término que dispone el Artículo IX(A), para plantear que la A.A.A violó las disposiciones del Artículo IV del Convenio Colectivo. En la negativa, que se desestime con perjuicio la querella.
2. La A.A.A se reitera en su planteamiento, previamente expresado de que la alegada violación al Artículo IV del Convenio Colectivo, es una práctica ilícita. Por lo tanto, el foro para atender la querella presentada es la Junta de Relaciones del Trabajo, foro con jurisdicción exclusiva para entender

reclamaciones por prácticas ilícitas. Por lo tanto, procede se desestime la Querrela planteada.

3. En la alternativa, de determinar la Honorable Ábitro si de acuerdo a los hechos planteados y al incidente ocurrido el 14 de marzo de 2005, correspondía la destitución sumaria del Sr. José E. Abreu Crespo.

POR LA UNIÓN INDEPENDIENTE DE LA A.A.A:

- A. Que la Honorable Ábitra sumariamente emita Laudo, mediante el cual invalide, en su origen, la destitución sumaria del querellante José Abreu Crespo, por uno o más de los fundamentos indicados a continuación:
 - i. Por habersele aplicado unilateralmente el reglamento de disciplina del personal gerencial del Patrono Querrellado A.A.A, el cual no ha negociado con la querellante U.I.A.
 - ii. Por haberlo sancionado, aunque la medida disciplinaria estaba prescrita; y/o
 - iii. Por destituirlo sumariamente, en violación al debido proceso de ley dispuesto en el Convenio Colectivo 2005-2008.
- B. Y en la alternativa y los méritos;

Que la Honorable Ábitra determine si en el presente caso, el Patrono incumplió o no con los Artículos IV (Poderes y Prerrogativas de la Gerencia), y IX(B) (Procedimiento Disciplinario), en su Sección 3 y sus Disposiciones Generales, del Convenio Colectivo 2005-2008, al destituir sumariamente al querellante José Abreu Crespo, sin justa causa.

En el caso de que la Honorable Ábitra resuelva en la afirmativa, bajo cualquiera de los procedimientos previos, que en su Laudo se provean los siguientes remedios adecuados;

1. Ordene al Patrono reinstalar al querellante José Abreu Crespo, al puesto unionado que ocupaba y al lugar de empleo donde laboraba al momento de su destitución sumaria injustificada.
2. Ordene al Patrono a pagarle retroactivamente, a la fecha de efectividad de su destitución sumaria, al querellante José Abreu Crespo, todos los salarios, beneficios marginales y demás haberes dejados de devengar, a causa de sus

injustificada destitución sumaria, mas una cantidad igual por cada concepto, como penalidad automática por ley.

3. Ordene al Patrono a pagarle al querellante José Abreu Crespo, intereses legales computados a partir de la fecha del laudo a su favor hasta que éste sea cumplido totalmente;
4. Ordene al Patrono a pagarle al Lcdo. Carlos A. Ortiz Abrams, sus honorarios de abogado, a razón del 25% de la cuantía total de remedios económicos adjudicados a favor del querellante José Abreu Crespo.

Luego de examinar las contenciones de las partes, hemos determinado que el asunto a ser resuelto por esta Árbitro es el siguiente:

Determinar si poseemos jurisdicción para atender los méritos del presente caso. De ser en la negativa, desestimar el mismo. De lo contrario, determinar si el despido del querellante José A. Abreu Crespo estuvo o no justificado. Proveer el remedio adecuado conforme a dicha determinación.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

ARTÍCULO IX (A)

PROCEDIMIENTO PARA ATENDER Y RESOLVER QUERELLAS

A. Definiciones

Sección 1 - Para propósitos de este artículo, querella(s) significa toda controversia o disputa entre la Unión y la A.A. A, en torno a reclamaciones de los trabajadores cubiertos por este convenio, que surjan en la administración, interpretación o aplicación del mismo.

Las querellas deberán ser sometidas y resueltas de conformidad con los procedimientos descritos más adelante.

Sección 2 - Las querellas podrán ser presentadas por la Unión o por la Autoridad.

B. Procedimiento Administrativo Etapa Informal

Sección 1 - Si algún empleado tuviera una querella deberá presentarla por escrito a su supervisor inmediato por sí mismo, por el delegado correspondiente, por el Presidente o miembro de la Directiva del Capítulo correspondiente de la Unión, no más tarde de diez (10) días laborables después de haber ocurrido los hechos que la motivaron. Si la querella no es presentada dentro del término anteriormente fijado, se resolverá a favor de la A.A.A. La querella deberá indicar una relación breve de los hechos que originan la misma, las disposiciones del convenio aplicables y el remedio solicitado.

Sección 2 - El Supervisor Inmediato o el Director de Área informará su decisión por escrito al Delegado o al querellante dentro de los diez (10) días laborables siguientes de haberse presentado la querella. En el caso del Edificio Central, será el Supervisor Inmediato, el Jefe de Departamento o su equivalente el que conteste la querella. Cuando el oficial que corresponda no conteste dentro del plazo fijado, la querella se considerará resuelta a favor del reclamante.

Etapa Formal

Sección 3 - Si la decisión del Supervisor Inmediato o Director de Área de la Autoridad, no fuera aceptable para la Unión, ésta podrá someter la querella por escrito ante el Director Regional o su equivalente, dentro de los diez (10) días laborables siguientes de emitida la contestación. En el Edificio Central, la contestación deberá ser por el Supervisor Inmediato, el Jefe de Departamento o su equivalente.

Sección 4 - Si el Director Regional o su equivalente no contesta dentro del término anteriormente establecido se considerará resuelta a favor del querellante y final e inapelable para todas las partes. De no estar satisfecha la Unión con la contestación del Director Regional o de su equivalente, podrá proceder a presentar una querella a Arbitraje dentro del término de diez (10) días laborables

siguientes de emitida la contestación de la Autoridad. En caso que la Unión no cumpla con los términos antes establecidos se adjudicará la querella a favor de la Autoridad y la misma será final e inapelable para todas las partes.

Sección 5 - Las querellas de la Autoridad contra la Unión, serán presentadas por el Director de Recursos Humanos o de Relaciones Industriales, mediante comunicación escrita al Presidente de la Unión, en correo certificado con acuse de recibo a la Secretaria Ejecutiva de la U.I.A. La Unión tendrá el término de quince (15) días laborables desde la fecha notificada para contestar la querella, en correo certificado con acuse de recibo a la Oficina del Director de Recursos Humanos. De no ser contestada, se entenderá resuelta a favor de la Autoridad y final e inapelable para todas las partes. Si la contestación no fuera aceptable para la Autoridad ésta podrá proceder a someter la misma al Procedimiento de Arbitraje dentro del término de quince (15) días laborables de notificada la contestación de la Unión.

C. Procedimiento para la Designación de Árbitros y Vistas de Arbitraje.

Dentro del término dispuesto en las Secciones 4 y 5 anteriores, la Autoridad o la Unión podrán solicitar la intervención de un árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo para resolver la querella.

Todos los términos que se establecen en este artículo son jurisdiccionales, es decir, fatales o de caducidad a menos que por mutuo acuerdo las partes decidan prorrogarlos:

a. La Autoridad y/o la Unión solicitarán al Negociado de Conciliación y Arbitraje una terna de árbitros de la cual la Unión eliminará un nombre y la Autoridad eliminará otro; el árbitro que quede será el designado para atender la querella.

Copia de la solicitud de arbitraje deberá ser notificada a la otra parte.

- b. Los Árbitros tendrán aquellas facultades que les conceda el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje.
- c. 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.
- d. Los procedimientos ante el árbitro se grabarán.

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 - CASOS NO SUMARIOS

1. Una vez que el Supervisor Inmediato tenga conocimiento oficial de los hechos, hará una investigación de los mismos y rendirá un informe no más tarde de los veinte (20) días laborables siguientes a la fecha de tener conocimiento oficial de dichos 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 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. La Unión tendrá quince (15) días laborables, a partir de la fecha en que el Presidente de la Unión reciba la notificación de formulación de cargos, para radicar ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje una petición de vista Formal de Arbitraje.

5. La Unión 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 A.A.A. Una vez se reciba la terna con los nombres de los tres Árbitros y dentro de un término no mayor de diez (10) días del recibo de la misma, la Unión eliminará un candidato, la A.A.A 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 no sumarios, la medida disciplinaria recomendada, quedará en suspenso hasta que finalmente se resuelva el caso por el Árbitro.

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 bebidas 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. Cuando un grupo de empleados incurra en una violación del Artículo III, Inciso 6 de este convenio, y la violación continúe después de transcurridas (8) horas laborables desde que la Autoridad se la haya notificado a la Unión para que lo corrija, y si la Unión 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 periodo de tres (3) meses.
- l. Casos en que existan un peligro real para la salud, vida o la seguridad de los empleados o del pueblo en general.

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 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. Si el empleado o la Unión no comparece a la vista informal no evidenciaría en la fecha y hora señalada y no ofrecen justificación razonable para su incomparecencia, se entenderá que han renunciado a la misma y la A.A.A podrá de inmediato 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 deben ser claramente expuestas y debidamente documentadas en la correspondiente solicitud, en cuyo caso la vista será celebrada en un término no mayor de cinco (5) días laborables a partir de la fecha en que la vista había sido señalada originalmente.
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. En lugar de asistir a la vista 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 de 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 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 seleccionado 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 Árbitros para ver estos casos.

2. En aquellos casos que surjan como consecuencia 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 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 corresponda.

RELACIÓN DE HECHOS

1. A la fecha de los hechos aquí dilucidados, las relaciones obrero patronales entre estas partes se encontraban regidas por un Convenio Colectivo cuya vigencia inició el 1ro. de enero de 2005 y expiró el 31 de diciembre de 2008.
2. El Sr. José M. Abreu Crespo, aquí querellante, fue reclutado en junio de 2000 para ocupar una plaza como Operador de Planta de Filtración de la Autoridad. Éste fue asignado a laborar en la Planta Guzmán Arriba de Río Grande.
3. Las funciones esenciales de la plaza se circunscriben a vigilar que se cumplan los estándares de calidad, efectuar pruebas del agua tales como, turbidez, alcalinidad (PH) y cloro; realizar cambio de cilindro; entre otras.
4. El 14 de marzo de 2005, fecha en que acontecen los hechos, el Querellante estaba asignado a cubrir el turno de 2:00 p.m. a 10:00 p.m., sin embargo, abandonó dicho turno, previo a concluir el mismo.
5. El 4 de octubre de 2005, el Querellante fue destituido de la Autoridad. A éste se le imputó haber incurrido en las siguientes faltas al Reglamento de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias de la Autoridad:

- Grupo III - Desatender el Servicio - Abandonar sus deberes durante horas laborales, sin haber obtenido autorización anticipada.

- Grupo V - Falsificar o Sustraer Documentos - Obtener información falsa o fraudulenta, omitir información, alterar, falsificar o sustraer documentos sometidos a la Autoridad para fines oficiales, o en documentos oficiales de la Autoridad.

- Procedimiento Sumario 10.2 - El Director podrá suspender de empleo y sueldo o destituir antes de la vista informal, al notificarle la formulación de cargos en cualquiera, pero no limitado de los siguientes casos: Cuando haya motivos razonables de que existe un peligro real para la vida, salud, seguridad, moral de los empleados o del pueblo en general.

- Artículo 11- Acumulación de Faltas

1. La Comisión por parte del empleado de diferentes faltas sujetas a medidas correctivas o disciplinarias, que no sean la repetición de la misma falta, dentro de los períodos de prescripción que se establecen en el Artículo 12, se considerará como evidencia de que el empleado no puede adaptarse a las reglas y normas de conducta de la Autoridad y que debe separarse del empleo.

6. El 7 de diciembre de 2005, la Unión radicó una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje en la cual alegó que la Autoridad violó el Artículo IV del Convenio Colectivo aplicable, al destituir en forma sumaria al Querellante mediante la aplicación injusta, arbitraria, caprichosa e improcedente de su

Reglamento, sin brindarle las garantías más elementales del debido proceso de ley.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Sobre la Arbitrabilidad Sustantiva

El 7 de diciembre de 2005, la Unión Independiente Auténtica de Empleados de la A.A.A. -U.I.A- radicó una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, en la cual alegó que la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, en lo adelante, "la Autoridad" había violado el Artículo IV del Convenio Colectivo al destituir de manera sumaria al querellante, Luis Abreu Crespo, mediante la aplicación injusta, arbitraria, caprichosa e improcedente de su Reglamento de Normas y Medidas Disciplinarias. Sin embargo, previo a entrar en la discusión de los méritos de esta controversia, procede discutir un planteamiento sobre desestimación de querrela presentado por la Autoridad.

En síntesis, ésta argumentó que las alegaciones de la Unión representan la incursión en una práctica ilícita, por lo que el Negociado de Conciliación y Arbitraje carece de jurisdicción para entender o bien conceder remedio alguno en esta controversia. Ello basado en que el foro con jurisdicción primaria y exclusiva para tramitar reclamaciones por alegadas prácticas ilícitas entre estas partes, es la Junta de Relaciones del Trabajo. Así las cosas, la Autoridad solicitó que nos declaremos sin jurisdicción y, en consecuencia, nos abstengamos de entender en los méritos de este caso.

Como parte de las alegaciones presentadas para apoyar su contención, la Autoridad señaló que cuando una controversia trata sobre derechos públicos, donde el patrono interfiere o restringe los derechos de los empleados, o sus condiciones y términos de trabajo, dicha acción se convierte en una práctica ilícita con jurisdicción exclusiva de la Junta de Relaciones del Trabajo. Distinto el caso, cuando se trata de derechos privados en los cuales sí los tribunales o entes administrativos podrían tener jurisdicción para entrar a resolver en controversias sobre ese particular.

La Unión, por su parte, se expresó a favor de la jurisdicción de este Foro amparándose en que estas partes acordaron, mediante la firma del Convenio Colectivo, utilizar el arbitraje como método para resolver sus controversias. Y que tanto la Junta de Relaciones del Trabajo, como el Tribunal Supremo de Puerto Rico, avalan y favorecen dicho mecanismo. Asimismo, señaló que el 16 de septiembre de 2009, la propia Junta emitió y notificó una Resolución mediante la cual le refirió la presente querrela al Negociado de Conciliación y Arbitraje para así ser resuelta.

Dejando establecidas ambas contenciones, procede concurrir con la Autoridad en cuanto a su señalamiento sobre la jurisdicción exclusiva de la Junta de Relaciones del Trabajo en las reclamaciones o querellas relacionadas a prácticas ilícitas. De hecho, esta también tiene la facultad para descartar la doctrina de agotamiento de remedios contractuales y asumir jurisdicción primaria en una controversia obrero patronal cuando ni el patrono, ni la unión realizan esfuerzo alguno para darle virtualidad a los

remedios para dirimir agravios contemplados en el convenio.¹ Sin embargo, esa circunstancia no se encuentra presente en el caso que nos ocupa, ya que aquí existe un convenio colectivo cuyas cláusulas sobre el procedimiento de tramitación de querellas han sido activadas por la parte querellante y corresponde a los contratantes acatarse a las mismas. Así las cosas, corresponde que la controversia de autos sea resuelta utilizando el mecanismo de arbitraje.

De otra parte, si examinamos el Convenio Colectivo, en su Artículo IX (A) sobre el procedimiento a seguir para atender y resolver las controversias, podemos observar que estas partes pactaron resolver las querellas utilizando el procedimiento de arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje. Y que en la definición de querellas dispuesta en la Sección 1 de dicho articulado, claramente se define dicho término como “toda controversia o disputa entre la Unión y la A.A.A, en torno a reclamaciones de los trabajadores cubiertos por este Convenio, que surjan en la administración, interpretación o aplicación del mismo”. Por ende, podemos concluir que nos encontramos ante una cláusula de tipo abierta o de carácter universal en la que cualquier disputa surgida entre las partes de autos será resuelta mediante el mecanismo seleccionado por las partes. No hay duda de que la destitución del señor Abreu Crespo, por haber, alegadamente, violado las Normas de Conducta de la Autoridad, claramente constituye una controversia real que debe ser resuelta mediante el mecanismo de arbitraje, conforme lo pactado por estas partes. El Convenio Colectivo es un contrato, y

¹ J.R.T. v. A.C.C.A. 107 DPR 84 (1978).

como tal, su interpretación debe apoyarse en las reglas generales de las obligaciones y los contratos.²

Es doctrina fundamental que cuando los términos de un contrato son claros y no dejan lugar a dudas sobre la intención de los contratantes, no procede recurrir a reglas de interpretación. Artículo 1233 Código Civil de Puerto Rico. 31 LPRA 3471. Es a partir del perfeccionamiento de un contrato que las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las consecuencias que se derivan del mismo conforme a la buena fe, el uso y la luz. 31 LPRA 3375.

Sobre el Planteamiento de Laudo Sumario

Nos corresponde, en esta ocasión, atender un asunto presentado por la Unión en el cual nos solicita que emitamos un laudo o sentencia sumaria a favor del Querellante, pues ésta entiende que a la fecha de efectividad de la destitución sumaria en controversia, la misma estaba prescrita y/o se basó en un reglamento disciplinario no negociado con ésta.

La sentencia sumaria es un mecanismo procesal extraordinario y discrecional que procede cuando la parte promovente le demuestra al foro adjudicativo que no existe necesidad de que se celebre una vista evidenciaria del caso en su fondo.³

El objetivo principal de dictar una sentencia sumaria se encuentra en aligerar la tramitación de los casos permitiendo que se dicte sentencia sin que se celebre una vista

² AMA v. Relaciones del Trabajo, 114 DPR 844 (1983).

³ Medina v. MS & Química de PR, INC., 135 DPR 716 (1994).

en sus méritos. No obstante, dicho procedimiento sólo debe llevarse a cabo cuando de documentos no controvertidos surge que no existen controversias de hechos, y lo que corresponde es aplicar el derecho.⁴ Un foro adjudicativo no deberá dictar sentencias sumarias cuando: existan hechos materiales controvertidos; haya alegaciones afirmativas en la controversia que han sido refutadas; surja de los propios documentos que se acompañan con la moción, una controversia real sobre algún hecho material, o haya alegaciones de la controversia que han sido controvertidas o refutadas en forma alguna por los documentos.

Si examinamos los elementos necesarios para que un juzgador proceda responsablemente con la emisión de una sentencia sumaria, irremediablemente tenemos que concluir que dichas circunstancias no se encuentran presentes en este caso. Por ende, entendemos trascendental que ambas partes tengan la oportunidad de presentar todos los aspectos pertinentes y materiales de la controversia, ya sea sobre aspectos procesales, como en sus méritos.

En todo caso, regresando al planteamiento presentado por la Unión, ésta alegó que la destitución sumaria del Querellante estaba prescrita toda vez que la Autoridad tenía hasta el 12 de agosto de 2005 para imponer dicha penalidad y no fue hasta el 4 de octubre de 2005 que efectuó dicho trámite. Éste basó su contención en el hecho de que el Convenio Colectivo, en su Artículo IX (B), sobre disposiciones generales, dispone que

⁴ Caquías v. Asociación de Residentes Mansiones de Río Piedras, 134 DPR 181 (1993).

los casos sumarios detallados en la Sección (3) de este artículo deberán ser procesados y aplicada la sanción disciplinaria dentro de los cincuenta (50) días laborables de haber tenido conocimiento de los hechos que la motivan.

Ciertamente, si a tenor con la prueba presentada, la A.A.A tomó conocimiento oficial de los hechos incurridos por el Querellante, el 30 de marzo de 2005, y subsecuentemente notificó su intención de formularle cargos al Querellante, el 27 de mayo de 2005, no cabe duda de que ésta cumplió cabalmente con el término provisto por el Convenio Colectivo para efectuar dicho trámite.

Sobre la Arbitrabilidad Procesal

La Autoridad presentó otro planteamiento dirigido a establecer que carecíamos de jurisdicción para entender en los méritos de este caso debido a que, a su entender, la Unión no siguió el procedimiento dispuesto en el Convenio Colectivo para el procesamiento de querellas. En síntesis, ésta indicó que la Unión tomó conocimiento de la formulación de cargos contra el Querellante el 27 de mayo de 2005, y de la alegada mala utilización del Reglamento, y es a partir de esa fecha en la cual empieza a contarse el término provisto en el Artículo 9A para el procesamiento de controversias.

La Unión, por su parte, sostuvo que el planteamiento presentado por la Autoridad es uno improcedente debido a que la disposición contractual correcta que dispone el Convenio Colectivo para los casos disciplinarios es la provista en el Artículo 9B, y no la 9A, como señaló la Autoridad.

La determinación de la arbitrabilidad procesal se reduce a determinar si el agravio presentado por la parte promovente se encuentra maduro para ser resuelto por el árbitro conforme a los procedimientos establecidos contractualmente. En este caso procede indagar si el presente agravio se procesó dentro del término contractual convenido por las partes.

Tratándose el caso de marras de un caso disciplinario, específicamente un despido sumario, no requiere de un análisis exhaustivo para concluir que la disposición aplicable aquí es la dispuesta en el Artículo 9A, tal y como fue seguida por la Unión. El querellante fue notificado sobre la intención de ser despedido mediante la formulación de cargos correspondiente; fue citado a una vista informal, no evidenciaria; y fue radicado ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje dentro del término acordado. Por ende, procede declarar este caso arbitrable, en su modalidad procesal.

Sobre los Méritos del Caso

Corresponde, entonces, determinar si el despido del Querellante estuvo o no justificado. La Autoridad alegó haber presentado evidencia suficiente para sostener el despido del Querellante. A tales efectos, presentó como prueba directa de los hechos el testimonio del Sr. Roberto Maldonado, quien se desempeñaba como Director Auxiliar de Cumplimiento para el Área Metro.

Éste testificó que allá para el 14 de marzo de 2005, se encontraba junto al Supervisor de Planta, Sr. Jeremías Bauzó, visitando las plantas para verificar su funcionamiento. Al llegar a la planta de Guzmán Arriba, a eso de la 7:20 PM., se percató

de que el Querellante no se encontraba en su puesto de trabajo, lo que reflejaba que la planta estaba desatendida.

Al revisar el informe de calidad del agua, éste observó que los resultados de las pruebas de las 8:00 PM y de las 9:00 PM estaban registrados. Esperó allí por alrededor de dos horas, pero, el Querellante, no se presentó, no se comunicó con su supervisor para explicarle por qué no se encontraba cubriendo su turno, ni tampoco llamó al Centro de Emergencia de la Autoridad para informar que hubiese ocurrido algún incidente, irregularidad, o bien para indicar que abandonaría la planta.

Finalmente, una vez llegó el operador sustituto del Querellante, el testigo abandonó la planta. Varios días después del evento, el Querellante, acompañado por su padre, lo visitó para entregarle un certificado médico para justificar el abandono de la planta, sin embargo, éste no lo aceptó, indicándole que ello no lo eximiría de la acción incurrida por éste.

La Unión, por su parte, trató de rebatir el testimonio del señor Maldonado mediante la presentación como testigo del Querellante. Éste inició su declaración haciendo un relato de sus funciones como operador de la Planta de Guzmán Arriba y de su responsabilidad en efectuar y registrar, cada hora, los resultados de las pruebas realizadas al agua. Éste declaró que poco antes de la 8:00 PM del 14 de marzo de 2005, mientras cubría su turno, sufrió un repentino desbalance de oído, razón por la cual tuvo que abandonar la planta y dirigirse al Hospital Dr. Federico Trilla, en Carolina, para buscar atención médica. Que lo atendieron a eso de las 8:30 PM; y que luego de salir del

centro hospitalario, regresó a la planta, pero no había nadie allí. Éste reconoció haber anotado el resultado de las 8:00 PM, sin embargo, desconocía quien pudo haber posteado el resultado de las 9:00 PM.

Como podemos observar, los testimonios presentados son divergentes entre sí. Sobre todo, en cuanto al horario de los incidentes. Mientras por un lado, el Querellante insiste en que abandonó la planta poco antes de las 8:00 PM, el señor Maldonado aseguró haber llegado a la planta a las 7:20 PM. Lo que nos lleva a concluir que nos encontramos ante un asunto de estricta credibilidad. Según nos comenta el Lcdo. Demetrio Fernández Quiñones, en su obra *El Arbitraje Obrero Patronal*,⁵ un problema clásico de credibilidad que se suscita es hasta qué punto debe cuestionar un árbitro la credibilidad de un quejoso cuando su testimonio conflige con el de su supervisor, por tal razón, es menester considerar el involucramiento personal del quejoso en el desenlace del caso, especialmente en casos de disciplina como un hecho que les permita presumir que su testimonio se encuentra matizado por su interés personal.

Ciertamente la versión presentada por el Querellante nos resulta un tanto inverosímil, sobre todo por el lapso de tiempo transcurrido entre el momento en que este se ausentó de la planta y la hora en la que fue atendido en la institución hospitalaria. Sin embargo, no ponemos en duda el hecho de que el empleado se haya sentido indispuerto, y que haya requerido atención médica inmediata, lo que no

⁵ 1ra. Ed. (2000) p. 257.

logramos entender es el hecho de que éste no se haya molestado en comunicarse con el Centro de Emergencia de la Autoridad para solicitar que otra persona lo relevara.

De mayor relevancia que un abandono de trabajo, nos parece el hecho de que el Querellante haya registrado unos resultados sin corroboración, sin efectuar las pruebas correspondientes, poniendo en peligro la salud de la ciudadanía, en un acto total de negligencia e irresponsabilidad. La conducta exhibida por el Querellante no tiene justificación alguna y no puede ser tolerada bajo ningún concepto por ser éste un asunto de salubridad nacional.

Nos parece aún más significativo el hecho de que no es la primera vez que el Querellante incurre en una conducta de este tipo. Según la prueba desfilada, y no rebatida con evidencia exculpatoria, el 7 de agosto de 2002, el Querellante fue sancionado con una suspensión de empleo y sueldo por 10 días sumarios por incurrir en la violación a la norma de conducta número 23, por falsificación o alteración maliciosa de documentos de la Autoridad, al registrar datos de turbidez y cloro residual en esa misma Planta, el 19 de junio de 2002.

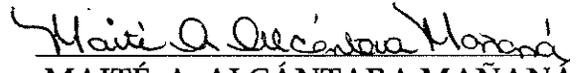
Así las cosas, no tenemos otra alternativa que no sea la de acoger la contención presentada por la Autoridad, y confirmar la sanción impuesta al Querellante, de conformidad con el Convenio Colectivo, el cual dispone en la Regla 40, que si un empleado ofrece información falsa o fraudulenta, altera, falsifica o sustrae documentos sometidos a la Autoridad para fines oficiales, o en documentos oficiales podrá ser despedido, cuando se trate de una segunda ofensa.

LAUDO

Poseemos jurisdicción para atender los méritos de la presente controversia. Declaramos NO HA LUGAR el planteamiento presentado por la Unión Independiente Auténtica de Empleados de la A.A.A, sobre Laudo Sumario. En cuanto a los méritos del caso que nos ocupa, determinamos que el despido del Sr. José Abreu Crespo estuvo justificado. Se desestima la querrela presentada por la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 18 de enero de 2013.


MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 18 de enero de 2013; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR PEDRO J IRENE MAYMÍ
PRESIDENTE
UNIÓN INDEP AUTÉNTICA DE EMPLS DE LA A.A.A
49 CALLE MAYAGÜEZ
SAN JUAN PR 00917-4902

SR EDWIN RIVERA CARDONA
ESPECIALISTA DE RECURSOS HUMANOS
A.A.A.
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

LCDA BELKIN NIEVES GONZÁLEZ
DIRECTORA AUX RELS INDUSTRIALES
A.A.A.
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

LCDO CARLOS A ORTIZ ABRAMS
U.I.A.
49 CALLE MAYAGÜEZ
SAN JUAN PR 00917-4902

LCDO ÁNGEL PAGÁN CORDERO
BUFETE CANCIO RODRÍGUEZ & NADAL
PO BOX 364966
SAN JUAN PR 00936-4966


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA