

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
(Patrono o Autoridad)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-13-2671¹

SOBRE : ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA Y
SOLICITUD DE
LAUDO SUMARIO

ÁRBITRO : BENJAMÍN J. MARSH
KENNERLEY

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se efectuó en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 30 de abril de 2013. El mismo quedó sometido el 25 de junio de 2012, fecha en que venció el término para someter escritos.²

La comparecencia registrada fue la siguiente: "Por el Patrono": El Lcdo. Luis Rodríguez, portavoz y asesor legal y el Sra. Belkin Nieves; directora auxiliar laboral.

¹ Número administrativo asignado a la controversia que versa sobre la Arbitrabilidad Sustantiva en el caso núm. A-12-627.

² La Unión tuvo hasta el 25 de mayo de 2013 para someter alegato y la Autoridad tuvo hasta el 25 de junio de 2013 para someter replica al mismo.

“Por la Unión”: El Lcdo. Carlos A. Ortiz y el Lcdo. Jaime Alfaro, ambos portavoces y asesores legales de la Unión.

II. SUMISIÓN

Que el Honorable Árbitro atienda el planteamiento de prescripción levantado por la Unión, en primera instancia. De determinar que no procede se citara el caso para verse en sus méritos.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO IX PROCEDIMIENTO PARA ATENDER Y RESOLVER QUERELLAS

CONTENIDO:

- A. FASE ADMINISTRATIVA...
- B. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO...
- C. COMITÉ DE QUERELLAS...
- D. DISPOSICIONES GENERALES

SECCIÓN 1:

De surgir alguna controversia o disputa entre la Unión y la Autoridad en tomo a la interpretación o aplicación de los términos de este convenio, la misma será sometida y resuelta final y obligatoria de conformidad con los procedimientos descritos más adelante:

SECCIÓN 2...

SECCIÓN 3:

PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS

En todos los casos de amonestación, medidas disciplinarias, despidos 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 Medidas Disciplinarias fechadas 28 de septiembre de 2000.

A. CASOS NO SUMARIOS

1...

B. 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 casos por apropiación o uso indebido de fondos o bienes de la Autoridad, falsificación o alteración de documentos oficiales, agresión, convicción por delito grave o delito que implique conducta inmoral, por negligencia que ponga en peligro la vida o la seguridad de otros empleados o personas, negarse injustificadamente a cumplir órdenes para ejecutar trabajos de emergencia para restablecer servicios, presentarse a trabajar en estado de embriaguez o bajo los efectos de narcóticos o introducir o usar bebidas alcohólicas o narcóticos en el trabajo, hurtar propiedad de otros empleados o del público que viene a la Autoridad, portación ilegal de armas o manejo ilegal de explosivos en los recintos de la Autoridad o en el trabajo, o cuando el empleado incurra en una violación del Artículo III, Inciso 6 de este convenio y la violación continúe después de transcurrido ocho (8) horas laborables desde que la Autoridad se la haya notificado a la Unión para que 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.

2. ...

SECCIÓN 6:**A. DISPOSICIONES GENERALES**

...

5. Cuando el caso así lo amerite, el Presidente de la Unión o su representante autorizado podrá radicar o atender quejas o querellas en cualquiera de las etapas o de los pasos del procedimiento o directamente en la Oficina de Recursos Humano, de Relaciones Industriales o en el Comité de Querellas.

6...

21. La notificación de los cargos al trabajador se hará por entrega personal a éste o por correo certificado a su dirección oficial, según los records de la Oficina de Personal. Copia de los cargos le será remitida por el Director Regional de Recursos Humanos o su Representantes autorizados al Presidente de Capítulo de la Unión de que se trate y al Presidente de la Unión.

22. 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 Regional de Recursos Humanos tomará la acción correspondiente en un período no mayor de cincuenta (50) días laborables después de tener conocimiento oficial de los últimos hechos relacionados con la falta cometida por el empleado.

IV. CONTROVERSIA

Comenzada la vista, la Unión le planteó al Árbitro que emita un laudo sumario a su favor en el caso de autos; el cual trata de la destitución sumaria del Sr. Luis Martínez. Arguyó que el planteamiento obedece a que a la fecha de efectividad de la destitución del Querellante esta se encontraba prescrita.

La Unión fundamenta su petición en lo dispuesto en el Artículo IX, Sección 6, Inciso A, Sub-inciso 22, supra. El cual, establece que la Autoridad tiene un término de cincuenta (50) días laborables desde que toma conocimiento de los hechos relacionados a la falta para aplicar la medida disciplinaria correspondiente al empleado. Por lo cual, si la Autoridad tomó conocimiento oficial de los supuestos hechos imputados al Querellante el 15 de agosto de 2003; dicho término de cincuenta (50) días laborables

vencía el 28 de octubre de 2003. Por ende, si la fecha de efectividad de la destitución sumaria del Querellante fue el 12 de noviembre de 2003, la misma se encontraba prescrita.

La Autoridad, por su parte, arguyó que el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje no dispone que los Árbitros puedan emitir laudos de manera sumaria. Asimismo, argumento que la Reglas del Procedimiento Civil vigente no son de aplicación a los procedimientos de arbitraje ante el Negociado.

Además, sostuvo que el proceso disciplinario en el presente caso fue llevado conforme a los términos claros del Convenio Colectivo. Argumento que el término dispuesto por el Artículo IX, Sección 6, Inciso A, Sub-inciso 22, supra, es interpretado incorrectamente por la Unión, por lo cual, la defensa de prescripción es improcedente.

V. OPINIÓN

De entrada, es preciso señalar que aun cuando las Reglas de Procedimientos Civil no son de aplicación automática a los procedimientos administrativos como muy bien señala la representación legal de la Autoridad. Lo cierto es, que el Árbitro puede utilizar las mismas como guías en el proceso de confeccionar un remedio a las controversias presentas ante su consideración.

La Autoridad, además, plantea que el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje guarda silencio sobre la facultad del árbitro para emitir Laudos de manera sumaria.

Examinado dicho argumento nos encontramos en total desacuerdo con el mismo. Aclarando que la jurisdicción del Árbitro emana del Convenio Colectivo que las partes pactaran y del acuerdo de sumisión. El propósito del Reglamento es establecer como se conducirán los procedimientos de arbitraje y mediación que ofrece el Negociado de Conciliación y Arbitraje. Por tanto, queda a discreción del árbitro determinar si luego de analizar las particularidades de una controversia ante su atención si emite o no un Laudo de manera sumaria. Resuelto los asuntos relacionados a la autoridad del árbitro pasemos a resolver la controversia ante nuestra consideración.

La sentencia sumaria tiene el propósito de obtener un remedio rápido y eficaz por vía de sentencia cuando la parte que lo promueve puede acreditar ante el juzgador que no existe una controversia genuina con relación a los hechos materiales del litigio.³ Del mismo modo, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha dispuesto que las Reglas de Procedimiento Civil puedan utilizarse en los 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.⁴

Dado que la Regla número 36 del Procedimiento Civil es cónsono con los principios de justicia y rapidez que son puntales del foro de arbitraje y están

³ Regla #36 de Procedimientos Civil de PR; 32 L.P.R.A. ap. III. Tello Rivera vs. Eastern Airlines, 119 D.P.R. 83 (1987).

⁴ Otero Mercado vs. Toyota de PR Corp., 163 D.P.R. 716 (2005).

reconocidos en el nuestro reglamento, no estamos impedidos de emitir un laudo sumario.⁵

Con este trasfondo procedamos a determinar si en efecto procede que emitamos un laudo a favor de la Unión. Como indicáramos al comienzo de nuestra opinión la sentencia sumaria se utiliza cuando no existe controversia sobre hechos materiales del litigio. No obstante, en el presente caso existe una controversia genuina sobre la fecha en que la Autoridad advino en conocimiento de los hechos imputados al Querellante. Por lo que, la petición de emitir un Laudo Sumario no procede en este caso en particular.

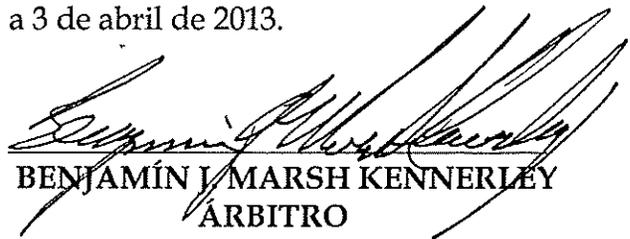
A tenor con el anterior análisis emitimos el siguiente Laudo:

VI. LAUDO

El caso es arbitrable sustantivamente. Se cita el mismo (A-12-627), para verse en sus méritos el **jueves, 21 de noviembre de 2013, a las 8:30 a.m.**, en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo Y Recursos Humanos en San Juan Puerto Rico.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 3 de abril de 2013.



BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY
ÁRBITRO

⁵ Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Art. IV, Incisos c y d.

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 3 de de abril de 2013 y se remite

copia por correo a las siguientes personas:

SRA BELKIN NIEVES
DIRECTORA AUXILIAR
RELACIONES LABORALES AAA
AVENIDA BARBOSA 604
SAN JUAN PR 00917

LCDO LUIS RODRÍGUEZ
ASESOR LEGAL AAA
BUFETE CANCIO, NADAL, RIVERA Y DÍAZ
PO BOX 364966
SAN JUAN PR 00936-4966

SR PEDRO IRENE MAYMÍ
PRESIDENTE UIA
CALLE MAYAGUEZ #49
SAN JUAN PR 00917-4902

LCDO CARLOS A ORTIZ ABRAMS
ASESOR LEGAL UIA
CALLE MAYAGUEZ #49
SAN JUAN PR 00917-4902



LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III