

**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)**

Y

**UNIÓN INDEPENDIENTE
AUTÉNTICA DE EMPLEADOS DE
LA A.A.A.
(UIA o Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-08-1814

SOBRE:

ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

ÁRBITRO:

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje en el caso de autos estuvo citada para verse en sus méritos el 6 de marzo de 2012, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje. En representación de la Unión Independiente Auténtica de la AAA, compareció el Lcdo. Jaime A. Alfaro Alonso, Representante Legal y portavoz.

La Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, por su parte, compareció representada por la Lcda. Joseline Rodríguez Ortiz, en calidad de Representante Legal y portavoz. Previo a examinar los méritos del caso, la Autoridad presentó un planteamiento umbral a la controversia. Por lo que le concedimos a la Unión un período con expiración el 30 de marzo de 2012, para presentar su argumentación con respecto a la contención presentada por la Autoridad. Expirado dicho término y

presentadas ambas contenciones, nos encontramos en posición de resolver la controversia en cuestión.

Las partes no lograron llegar a un acuerdo con respecto a la controversia a ser resuelta por lo que cada una presentó un proyecto sobre ese particular. Los mismos se detallan a continuación:

POR LA AUTORIDAD:

Que la Honorable Árbítro determine, conforme a Derecho, y a base de las disposiciones legales, reglamentarias y contractuales aplicables, así como la evidencia presentada, lo siguiente:

1. Que determine a base de la Querella presentada por la Unión y la jurisprudencia aplicable en torno a la jurisdicción exclusiva de la Junta de Relaciones del Trabajo, que este Honorable Foro no tiene jurisdicción sobre la materia del presente caso. De contestarse en la afirmativa, que se desestime con perjuicio la Querella.
2. La AAA se opone a someterse a la jurisdicción para dirimir el caso en sus méritos, toda vez que este Foro no tiene jurisdicción sobre la materia por constituir la Querella una práctica ilícita, la cual es de jurisdicción exclusiva de la Junta de Relaciones del Trabajo, y no de este Honorable Negociado de Conciliación y Arbitraje.
3. Este Honorable Foro solamente está facultado para declarar que no tiene jurisdicción para conceder remedio alguno a la parte querellante y debe, por

tanto, proceder a desestimar la querrela de epígrafe. Además, no tiene jurisdicción sobre la materia objeto de la querrela de epígrafe.

4. Las cuestiones jurisdiccionales deben ser resueltas con preferencia, y de determinar un Tribunal que carece de jurisdicción, “debe desestimar la reclamación sin entrar en los méritos de la cuestión ante sí”. González v. Mayagüez Resort & Casino, supra. A tenor con lo anterior, procede la desestimación de la querrela de epígrafe.

POR LA UNIÓN:

Se solicita muy respetuosamente que el Honorable Árbitro emita laudo sumario que invalide, en su origen, la destitución no sumaria del Co-Querellante Luis A. Rosado Maldonado por los fundamentos indicados a continuación:

1. Por habersele aplicado unilateralmente un reglamento de personal gerencial no negociado con la Unión Independiente Auténtica de Empleados de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados la representante exclusiva del compañero Rosado Maldonado. Condado Plaza v. Asociación de Empleados de Casino de P.R., 149 DPR 347, 352 (1999).
2. Por haberlo sancionado pese a que la medida disciplinaria estaba prescrita conforme al convenio colectivo vigente Artículo IX(B), Disposiciones Generales, Inciso (6).

En caso de que la Hon. Árbitra resuelva en la afirmativa bajo cualquiera de los planteamientos previos, muy respetuosamente, se le solicita que ordene al Patrono:

- A eliminar del expediente de personal del compañero Luis A. Rosado Maldonado, y de cualquier récord o bitácora que pueda tener la Querellada Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, toda referencia a los hechos que dieron pie a esta Querella Autoridad de Acueductos y Alcantarillados. Toda referencia a los hechos que dieron pie a esta Querella, y se tenga como no tomada en cuenta para cualquier consecuencia que haya podido acarrear.

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 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 de 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.

Etapas Formales

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 de dan 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.

TRASFONDO DE LA CONTROVERSIA

En comunicación de 4 de enero de 2008, la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados hace referencia a un incidente ocurrido el 13 de diciembre de 2005, en el cual al querellante Luis A. Rosado Maldonado, se le asignó efectuar la lectura de 598 cuentas, de las cuales leyó 72, en un periodo de 7 ½ horas. El promedio de lecturas diarias del Querellante es de 300 cuentas, terminadas de leer antes del mediodía. A tales efectos, la Autoridad le imputó la comisión de las siguientes violaciones al Reglamento de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias al Querellante:

Descuido en el Trabajo - realizar el trabajo en forma descuidada o demostrar falta de diligencia en la realización de las funciones y deberes asignados a su puesto. Conlleva una suspensión de empleo y sueldo por 15 días laborables no sumarios por ser segunda ofensa. (Grupo II).

Insubordinación - Negarse a cumplir con las órdenes o instrucciones de sus supervisores o superiores compatibles con la facultad delegada en éstas y con las funciones y objetivos de la Autoridad. Conlleva una suspensión de empleo y sueldo de 25 días laborables no sumarios por ser segunda ofensa. (Grupo III)

No Realizar el Trabajo Asignado - No realizar el trabajo asignado, no realizarlo en el tiempo solicitado, demostrar ociosidad evidente y deliberada o pérdida de tiempo en

horas laborables. Conlleva una suspensión de empleo y sueldo de 25 días laborables no sumarios por ser segunda ofensa, (Grupo III)

Impedir o Limitar los Servicios - Impedir, entorpecer, disminuir, limitar, Interrumpir o suspender los servicios que presta la Autoridad al público bien sea en forma individual o concertada. Conlleva una destitución no sumaria por ser segunda ofensa. (Grupo IV).

Acumulación de Faltas - La comisión por parte del empleado de diferentes faltas sujetas a medidas disciplinarias, que no sean la repetición de la misma falta, dentro de los predios de prescripción que se establecen en el Artículo 12, se considerará como evidencia de que el empleado no puede adaptarse a las reglas de conducta de la Autoridad y que debe separarse del empleo.

El 5 de febrero de 2008, la Unión radicó una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje en la cual alegó que la Autoridad incurrió en la violación del Artículo IV del Convenio Colectivo al destituir en forma no sumaria al Querellante, ello mediante la aplicación injusta, arbitraria, caprichosa e improcedente de su Reglamento de Normas y Medidas Disciplinarias, y sin brindarle las garantías mínimas del debido proceso de ley.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Sobre el Aspecto Jurisdiccional

En el caso ante nuestra consideración la Unión alegó que la Autoridad violó el Convenio Colectivo al destituir al Querellante en forma sumaria, mediante la aplicación

arbitraria, caprichosa e improcedente de su Reglamento de Normas y Medidas Disciplinarias, sin brindarle las garantías elementales del debido proceso de ley. En base a esta alegación de la parte querellante, la Autoridad presentó un planteamiento sobre desestimación de querella. En síntesis, ésta señaló 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.

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

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

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.

De otra parte, la doctrina establecida en el caso Ceferino Pérez v. Autoridad de Fuentes Fluviales, 87 DPR 118 (1963) dispone que es arbitrable todo aquello que no esté específicamente excluido. Es decir, la controversia presentada a un árbitro será arbitrable sustantivamente cuando la materia sobre la cual versa la misma no esté excluida del procedimiento de querellas acordado por las partes.

El Convenio Colectivo es un contrato, y 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 ley. 31 LPRA 3375.

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

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 evidenciaría 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 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.

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

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

Si examinamos los elementos necesarios para que un juzgador proceda responsablemente con la emisión de una sentencia sumaria, irremediabilmente 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.

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 AAA, sobre **Laudo Sumario**. Se cita a las partes a comparecer en fecha, hora y lugar, según aparece a continuación:

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 14 de junio de 2012.

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 14 de junio de 2012; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

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

SR JOSÉ E NIEVES MALDONADO
DIRECTOR RECS HUMANOS Y RELS LABORALES
A.A.A.
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

LCDO CARLOS A ORTIZ ABRAMS
UNIÓN INDEP AUTÉNTICA DE EMPLS DE LA AAA
49 CALLE MAYAGÜEZ
SAN JUAN PR 00917-4902

LCDO JAIME A ALFARO ALONSO
UNIÓN INDEP AUTÉNTICA DE EMPLS DE LA AAA
49 CALLE MAYAGÜEZ
SAN JUAN PR 00917-4902

LCDA JOSELINE RODRÍGUEZ ORTIZ
BUFETE CANCIO, NADAL, RIVERA & DÍAZ PSC
PO BOX 364966
SAN JUAN PR 00936-4966

MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA