

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS
Y ALCANTARILLADOS
(PATRONO)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE
AUTÉNTICA DE EMPLEADOS DE
LA AAA (UIA)
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-05-3184

SOBRE: ARBITRABILIDAD

ÁRBITRO:
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso de referencia estuvo señalada para el 9 de agosto de 2011, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. No obstante, el caso fue sometido por alegatos escritos de las partes. Por la Autoridad el Lcdo. Edgar Hernández Sánchez, Asesor Legal y Portavoz y por la Unión los Lcdos. Ricardo Goitía Díaz y Jaime A. Alfaro Alonso, Asesores Legales y Portavoces. El caso quedó sometido para su adjudicación el 9 de agosto de 2011 cuando las partes radicaron sus respectivos alegatos.

II. SUMISIÓN

No hubo acuerdo de sumisión por lo que este Árbitro determinará el asunto a resolver a base de la prueba, las alegaciones y el Convenio Colectivo.¹ Entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si la querrela es arbitrable procesalmente. En caso de serlo, determinar que la destitución sumaria del querellante estuvo

¹ El 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, 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 de la 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.”

justificada. Determinar mediante laudo sumario que la aplicación del reglamento disciplinario aplicado por la Autoridad no es el pactado entre las partes y proceder a la restitución del querellante a su empleo con todos los haberes dejados de percibir.

III. DISPOSICIONES CONTRATUALES PERTINENTES

ARTICULO 9(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 indica más adelante, los que estarán basados en las Normas de Conducta y el Procedimiento Disciplinario aquí dispuesto.

Sección 3. Casos Sumarios

Vista Formal de Arbitraje

Concluida la Vista Informal no Evidenciaria, el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su representante autorizado, tendrá veinte (20) días laborables para notificar por correo certificado con acuse de recibo al empleado y a la Unión, la acción que a su juicio el caso amerite. La Unión tendrá veinte (20) días laborables a partir de la fecha en que el Presidente de la Unión reciba la notificación para solicitar al Negociado de Conciliación y Arbitraje una Vista Formal de Arbitraje.

IV. TRASFONDO DE LA QUERRELLA

El empleado reclamante, Sr. Manuel Unanue trabajaba para la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados en el puesto número 3100038. El 3 de agosto de 2004 solicitó una Licencia Médico Familiar desde el 9 de agosto de 2004 hasta el 9 de agosto de 2005.² A raíz de dicha solicitud el empleado reclamante fue citado en dos ocasiones por la Autoridad y no compareció.³ En dicha comunicación surge que se le solicitó a éste sometiera certificado médico con ciertas especificaciones para sustentar dicha

² Anejo 1 de la Autoridad.

³ Anejo 2 de la Autoridad.

solicitud de licencia. Que el reclamante pidió hasta el 10 de septiembre de 2004, pero no asistió a la entrevista ni presentó sus excusas. No obstante, el empleado continuó ausentándose sin tener la licencia médico familiar aprobada. El 1 de octubre de 2004 se le envió comunicación en la cual se le informó que estaba ausente de su empleo desde el 4 de agosto de 2004.⁴ En la misma también se le indicó que en caso de no tener interés en continuar trabajando para la Autoridad podía someter su renuncia. El 11 de enero de 2005, la Autoridad le notificó que por estar ausente sin autorización desde el 4 de agosto de 2004, estaba incurriendo en violación al Reglamento de Normas de Conducta en su Artículo 10.2 Inciso (e) Abandono de Servicio, consistente en estar ausente injustificadamente o sin autorización durante un periodo de cinco (5) días laborables o más.⁵ Se le notificaba con acuse de recibo de su derecho a vista informal a efectuarse el 20 de enero de 2005. Se le advertía que de no comparecer se entendería que renunciaba al derecho que le asistía. El 19 de enero de 2005, se le informó que debido a dificultades en el trámite de la comunicación se le reprogramaba la vista informal para el 27 de enero de 2005. Efectuada dicha reunión el reclamante no asistió a la misma pero estuvo representado por la Unión. En la misma la Unión indicó que no tenía comunicación con el empleado y que desconocía su paradero. Finalmente el empleado fue destituido de su empleo el 31 de enero de 2005.⁶ El 23 de junio de 2005 la Unión radicó en el foro de arbitraje la solicitud para designación o selección de árbitro.⁷

⁴ Anejo 4 de la Autoridad.

⁵ Anejo 5 de la Autoridad.

⁶ Anejo 8 de la Autoridad.

⁷ Tomamos conocimiento oficial de la misma por encontrarse en el expediente del caso.

Basado en esta situación de hechos la Autoridad levantó un planteamiento de arbitrabilidad procesal al sostener que la Unión radicó de forma tardía la querella en arbitraje. Veamos.

La cuestión de arbitrabilidad se levanta por una de las partes cuando entiende que la otra ha violado los términos pactados para procesar una querella. Cuando es probado este hecho el árbitro carece de jurisdicción para dilucidar la controversia. Esta es conocida como arbitrabilidad procesal. Por otro lado, el Convenio Colectivo es un contrato que tiene fuerza de ley entre las partes siempre que no contravenga las leyes, la moral y el orden público. Autoridad Metropolitana de Autobuses v. J.R.T., 114 D.P.R. 844 (1983). En el convenio tanto la Unión como el patrono se comprometen a someter las querellas, quejas y otras reclamaciones que surjan sobre la interpretación, implementación y aplicación del contrato laboral, al procedimiento establecido para atender querellas dentro de los términos pactados en el convenio. En cuanto al incumplimiento de lo pactado en cuanto al procedimiento de querellas el Tribunal Supremo ha establecido que el incumplimiento con los términos y el procedimiento establecido en el convenio colectivo conlleva la desestimación de la misma. Unión General de Trabajadores v. Corporación de P.R. para la Difusión Publica, 2006 T.S.P.R. 134.

En el caso de autos la Autoridad levantó una defensa de arbitrabilidad procesal en la cual planteó que la Unión no cumplió con lo pactado en el Convenio Colectivo en cuanto al procesamiento de la querella. Que la parte querellante incumplió con su obligación de instar querella dentro del término jurisdiccional fatal establecido en el Convenio Colectivo suscrito entre las partes. De los documentos sometidos surge claramente que el caso fue radicado cinco meses después de que la destitución sumaria

fuera efectiva. El lenguaje del Convenio Colectivo es claro al establecer veinte (20) días laborables para solicitar la designación de un árbitro. Se ha establecido por nuestro Tribunal Supremo que el incumplimiento de los términos y el procedimiento establecido en el convenio colectivo conlleva la desestimación de la querrela.⁸ Por todo lo anterior emitimos el siguiente:

V. LAUDO

El caso no es arbitrable procesalmente. Se desestima la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 15 de marzo de 2013.


RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 15 de marzo de 2013 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

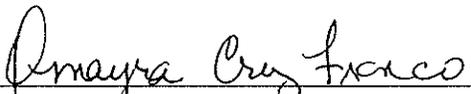
LCDO EDGAR HERNÁNDEZ SÁNCHEZ
CANCIO, NADAL, RIVERA & DÍAZ, PSC
PO BOX 364966
SAN JUAN PR 00936-4966

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

⁸ Unión de Trabajadores v. Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública, 2006 T.S.P.R. 134, supra.

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

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