

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-11-2398

SOBRE : DESTITUCIÓN
SUMARIA EDWIN
ENCARNACIÓN COLÓN

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 2012. El mismo quedó sometido el 2 de julio de 2012, fecha en que venció el término para someter los respectivos escritos.

La comparecencia registrada fue la siguiente: por el "Patrono": El Lcdo. Edgar Hernández, portavoz y asesor legal y la Lcda. Belkin Nieves; representante de la Autoridad. Por la "Unión": los Lcdos. Carlos A. Ortiz y Jaime Alfaro, ambos portavoces y asesores legales; el Sr. Luis De Jesús, vice-presidente y el Sr. Edwin Encarnación; querellante.

II. SUMISIÓN

Que el Honorable Árbitro atienda la solicitud de desestimación de la Autoridad, en primera instancia. De determinar que no procede se citará 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. HECHOS

1. Para la fecha de los hechos el Querellante ocupaba un puesto unionado en la Autoridad y se encontraba asignado a la región metropolitana.
2. El 15 de septiembre de 2003, el Querellante fue arrestado e ingresado al Centro Metropolitano Detención en el Municipio de Guaynabo.
3. Mediante carta del 2 de octubre de 2003, la Autoridad notificó al Querellante que se encontraba ausente sin autorización desde el 15 de septiembre de 2003. Indicándole que se le formulaban cargos bajo la regla treinta (30) Abandono de Empleo del Reglamento de Conducta y Medidas Disciplinarias.
4. El 22 de octubre de 2003, la Unión radicó una querrela ante el Comité de Querellas negando las imputaciones hechas contra el Querellante por la Autoridad.

5. Conforme a un acuerdo suscrito el 18 de septiembre de 2005 con Fiscalía Federal, el Querellante se declaró culpable de poseer con intención de distribuir entre 3.5 kilos y 5 kilos de cocaína.
6. El 29 de noviembre de 2005, el Querellante fue sentenciado a cumplir setenta y ocho (78) meses de prisión, cuatro (4) años de libertad en probatoria y a pagar una multa por la suma de \$20,000.00.

V. ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

Comenzada la vista, la Autoridad indicó que el Árbitro carecía de jurisdicción para atender la querrela de autos y emitir remedio alguno. Sostuvo que el árbitro sólo está facultado para determinar que no tiene jurisdicción en este asunto; por lo que debe desestimar con perjuicio el mismo.

Argumentó que la convicción del Querellante el 29 de septiembre de 2005, por un delito grave terminó automáticamente la relación patrono - empleado entre la Autoridad y el Sr. Encarnación por disposición de ley. Sostuvo que dicha convicción inhabilita al Querellante para servicio público e impide al foro de arbitraje concederle remedio alguno.

La Unión, por su parte, sostuvo que la Autoridad se equivocó al argumentar que el Foro de Arbitraje carece de jurisdicción para conceder remedio alguno al Querellante; debido a su convicción el 29 de noviembre de 2005. Arguyó que originalmente el Querellante fue objeto de una destitución no sumaria por, alegadamente, haber incurrido en abandono de empleo y que luego, a raíz de su convicción se convirtió en sumaria.

Indicó que para destituir sumariamente al Querellante, por su convicción por delito grave, la Autoridad tenía que garantizarle el debido proceso de ley dispuesto por el Convenio Colectivo. Sosteniendo que al obviar el mismo la Autoridad invalidó la destitución sumaria del Querellante, el 29 de noviembre de 2005.

VI. OPINIÓN

Examinadas las contenciones de las partes nos corresponde determinar si en efecto es o no arbitrable la controversia presentada ante el suscribiente. Veamos.

La arbitrabilidad sustantiva es una defensa levantada para cuestionar la jurisdicción del Árbitro para ver el caso en sus méritos. Dicha defensa es levantada cuando se plantea que la controversia no se encuentra cubierta por el convenio colectivo, o excluida del procedimiento de quejas y agravios, o que la controversia surgió vencido el convenio colectivo, o que el propio reglamento del Negociado le impide al Árbitro entrar a resolver la controversia. De igual manera, es preciso señalar que la arbitrabilidad sustantiva de la controversia, en su sentido más amplio, es la determinación de si el convenio colectivo obliga a las partes a someter a arbitraje una controversia en particular, World Films, Inc. V. Paramount Pict. Corp., 125 D.P.R. 353. Por lo que, como regla general, el Árbitro está limitado al análisis del convenio colectivo para determinar si la controversia sometida por las partes está contenida dentro de los parámetros establecidos para que se dilucide en arbitraje.

Al analizar el planteamiento sustantivo levantado por la Autoridad debemos concluir que el mismo no procede. En su argumento, la Autoridad no plantea que la controversia no esté cubierta por el Convenio Colectivo o excluida de los

procedimientos de quejas y agravios acordados por las partes; o que la controversia surgió vencido el convenio colectivo, o el propio reglamento del Negociado le impide al Árbitro entrar a resolver la controversia.

Por el contrario, el planteamiento que la Autoridad levanta es dirigido estrictamente a que el suscribiente se encuentra impedido de emitir remedio alguno en el caso de epígrafe toda vez que, a partir de su convicción el 29 de noviembre de 2005, el señor Encarnación quedó inhabilitado para el servicio público. La Autoridad argumentó que bajo las disposiciones de la ley 184 de agosto de 2004, la habilitación de una persona para el servicio público se cancelará automáticamente cuando resulte convicta de delito grave, sea destituido, se le revoque la libertad a prueba o bajo palabra, o incumpla las condiciones impuestas por el programa por el cual el convicto habilitado cumple su sentencia en la libre comunidad. En esencia lo planteado por la Autoridad es que el caso es uno académico porque cualquier remedio que el árbitro pudiera ordenar no podría ser puesto en vigor.

Por lo tanto, recae sobre nosotros determinar si la controversia, en efecto, se tornó académica o no. La academicidad es una defensa que levanta una de las partes envueltas en una controversia para cuestionar, si todavía existe ésta o si eventos posteriores, cambios en los hechos o en el derecho, la determinación del árbitro no tuviese efecto sobre la misma. De hecho, la jurisprudencia ha definido un caso académico como un pleito cuya sentencia al dictarse, por alguna razón, no podrá tener

efectos prácticos¹. El concepto de lo académico recoge la situación en que, aún cumplidos todos los requisitos de justiciabilidad, los cambios fácticos o judiciales acaecidos durante el trámite judicial de la controversia, tornan en académica o ficticia su solución². Es menester que al examinar un caso, se evalúen los eventos anteriores, próximos y futuros, a los fines de determinar si su condición de controversia viva y presente subsiste con el trascurso del tiempo.³

En síntesis, si entráramos a analizar los méritos del caso y determináramos que la destitución no sumaria del Querellante por abandono de empleo no se justificó; el remedio que podríamos ordenar, no podría ser puesto en vigor. Toda vez que, el mismo sería imposible de poner en práctica a la luz de eventos que ocurrieron con posterioridad al alegado abandono de trabajo. Acontecimientos que llevaron al Querellante a cumplir una sentencia de setenta y ocho (78) meses de prisión; inhabilitándolo para el servicio público, en virtud de las disposiciones de la Ley 184 de agosto de 2004.

A tenor con el anterior análisis emitimos el siguiente Laudo:

VII. LAUDO

La querrela del caso de autos se tornó académica. Se declara sin lugar y se procede a desestimar la misma.

¹ E.L.A. vs Aguayo, 80 D.P.R. 552 (1958).

² Comisión de la Mujer v. Jiménez, 109 D.P.R. 715 (1980).

³ Hon. Charlie Rodríguez, Ex parte, 99 T.S.P.R. 104.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 15 de mayo de 2013.



BENJAMÍN MARSH KENNERLEY
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 15 de mayo de 2013 y se remite

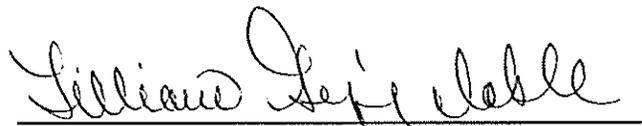
copia por correo a las siguientes personas:

LCDA BELKIN NIEVES
REPRESENTANTE AAA
AVENIDA BARBOSA 604
SAN JUAN PR 00917

LCDO EDGAR HERNÁNDEZ SÁNCHEZ
PORTAVOZ Y ASESOR LEGAL AAA
BUFETE CANCIO, NADAL, RIVERA Y DÍAZ
PO BOX 364966
SAN JUAN PR 00936-4966

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

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



LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III