

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-06-165

SOBRE: SUSPENSIÓN SUMARIA

**ÁRBITRO:
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ**

I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso de referencia estuvo citada para el 20 de noviembre de 2012, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 12 de diciembre de 2012, luego que las partes radicarán sus respectivos escritos. El Lcdo. Edgar Hernández Sánchez, fue el representante y portavoz en los procedimientos de arbitraje. Por su parte los Lcdos. Carlos Goitia y Jaime Alfaro fueron los representantes y portavoces de la querellante.

II. SUMISIÓN

No hubo acuerdo de sumisión por lo que las partes radicarón sus respectivos proyectos.¹

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."

Luego de analizadas las alegaciones de las partes entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si la querrela es arbitrable sustantiva y procesalmente. En caso de no ser arbitrable en cualquiera de sus dos modalidades proceder a desestimar la querrela. Determinar si procede la suspensión sumaria aplicada al reclamante. En caso de no proceder emitir el remedio adecuado.

III. TRASFONDO DE LA QUERRELLA

El reclamante, Sr. Carlos Hernández Carrión fue suspendido sumariamente por un periodo de veinte (20) días laborables de empleo y sueldo.² En dicha comunicación se imputaron unos hechos ocurridos entre el 7 y 10 de mayo de 2004. Se le imputa que sin autorización por parte de los Directores de la Gerencia de la Autoridad dio acceso a la Prensa. Que permitió que se fotografiaran áreas de la planta y dio información sobre el funcionamiento de la misma. El 10 de febrero de 2005, se le informó al querellante que en investigación realizada por hechos radicados en su oficina el 20 de mayo de 2004, se determinó que había violado el Reglamento de Normas de Conducta y Medidas disciplinarias - Grupo III - Divulgar Información, la cual dice y citamos: "Utilizar o divulgar directa o indirectamente o permitir que otras personas utilicen o divulguen información confidencial de la Autoridad." Por dicha formulación de cargos se le efectuó vista administrativa el 9 de febrero de 2005. El 10 de febrero fue suspendido de empleo y sueldo por veinte (20) días laborables de forma sumaria del puesto que ocupaba en la Autoridad. Dicha suspensión fue efectiva desde el 20 de mayo de 2005 al 23 de junio de 2005, inclusive. En dicha comunicación se le advirtió de su derecho a

² Exhibit 1 de la Autoridad.

solicitar por escrito reconsideración de dicha medida dentro del término de treinta (30) días. El 13 de julio de 2005, la Unión radicó querrela en el foro de arbitraje solicitando designación de árbitro.

El 20 de noviembre de 2012 se efectuó vista de arbitraje en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. En ese día la Autoridad sometió una serie de planteamientos que de tener méritos procedería la desestimación y el cierre con perjuicio de la querrela. La Autoridad sostiene que la querrela no es arbitrable procesal ni sustantivamente. Que dicha querrela debe ser resuelta por la Junta de Relaciones del Trabajo porque la misma es una controversia de práctica ilícita del trabajo. Por tal razón la Junta tiene jurisdicción exclusiva en la resolución de la misma. Además sostiene la Autoridad que en el Convenio Colectivo 1998 a 2003 lo que existía era un Comité de Querellas y no le daba jurisdicción al Negociado de Conciliación y Arbitraje para atender dicha controversia. Por otro lado, alega que la Unión no cumplió con lo pactado en quejas y agravios al radicar dicha querrela el 13 de julio de 2005, o sea más de cinco (5) meses luego de la notificación de la suspensión de empleo y sueldo.

Por su parte, la Unión alegó que a la situación de hechos es aplicable la norma del Tribunal Supremo de Puerto Rico en *Condado Plaza Hotel And Casino v. Asociación de Empleados de Casinos de Puerto Rico*, 149 DPR 347 (1999). Que allí se decidió que la aplicación de una medida disciplinaria basada en un reglamento gerencial no negociado con la unión que representaba a los querellantes en ese momento era nula e ilícita por lo que procedía la restitución de los mismos. Que de igual manera la aplicación de un Reglamento Gerencial no negociado con la Querellante UIA para disciplinar miembros

de la unidad apropiada de la que ella es la representante exclusiva constituye un cambio en los términos y condiciones de empleo que convierte la medida disciplinaria impuesta en una nula e ilícita. Además, sostiene que el propio Tribunal Supremo de Puerto Rico ha resuelto que la Junta no habrá de entender en casos de violación de convenio colectivo hasta tanto las partes no hayan agotado los remedios provistos en el convenio colectivo para la solución de sus problemas. *J.R.T. v. A.C.A.A.* 107 D.P.R. 84 (1978). Añade que esa norma de abstención sólo la aplica la Junta cuando el caso trata sobre una violación de convenio colectivo para la cual se ha provisto por las partes el remedio administrativo de arbitraje. *Puerto Rico Telephone Co. v. Unión Independiente de Empleados Telefónicos*, 131 D.P.R. 171 (1992).

De un análisis de los argumentos levantados por las partes y de la documentación sometida entendemos que no procede la solicitud de desestimación radicada por la Autoridad. En cuanto al planteamiento de arbitrabilidad procesal levantado por la Autoridad no procede. Este queda derrotado por prueba documental traído por la Unión. Esta es la estipulación firmada por las partes el 16 de noviembre de 2004 la cual establece y citamos: "cualquier caso disciplinario aun no resuelto será referido de inmediato para vista al Negociado de Conciliación y Arbitraje a través del Procedimiento Disciplinario que acuerdan las partes." Esta estipulación fue firmada dentro del marco de un conflicto laboral para solucionar el mismo y la misma no establece distinciones de cuales querellas serían o no atendidas en el foro de arbitraje. Por tal razón debemos concluir que la querrela de referencia por ser una disciplinaria está dentro del ámbito de dicha estipulación.

Por otro lado, la alegación de que es una práctica ilícita y que quien tiene jurisdicción es la Junta de Relaciones del Trabajo tampoco procede. Si vemos, la controversia que tenemos ante nuestra consideración es sobre una posible violación al convenio colectivo y como vemos las partes tiene un proceso de querellas para la resolución de las controversias. En este caso aplica la decisión de nuestro Honorable Tribunal Supremo en el caso de Puerto Rico Telephone Co. v. Unión Independiente de Empleados Telefónicos, 131 D.P.R. 171 (1992) que dice y citamos: " ...la Junta no habrá de entender en casos de violación de convenio colectivo hasta tanto las partes no hayan agotado los remedios provistos en el convenio colectivo para la solución de sus problemas." En el caso de autos tanto la estipulación firmada como el convenio colectivo proveen para que sea el mecanismo de arbitraje el instrumento para la resolución de las controversias. Por tal razón tampoco procede la defensa de la Autoridad respecto a nuestra falta de jurisdicción para resolver dicha controversia.

En cuanto a la defensa levantada por la Unión respecto al reglamento utilizado por la Autoridad para aplicar la medida disciplinaria al reclamante entendemos que procede. Es un hecho que el reglamento de disciplina aplicado no fue el negociado por las partes. Acogemos la doctrina expuesta en Condado Plaza Hotel and Casino v. Asociación de Empleados de Casinos de Puerto Rico, 149 D.P.R. 347 (1999). La aplicación de dicho reglamento constituye un cambio a los términos y condiciones de empleo del reclamante por lo que dicha medida disciplinaria es una nula e ilícita. Por tal razón procedemos a emitir el siguiente:

IV. LAUDO

La medida disciplinaria impuesta al reclamante no procede. Se ordena el pago de los días objeto de la suspensión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 24 de enero de 2013.


RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
ÁRBITRO

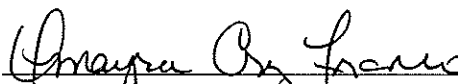
CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 24 de enero de 2013 y remitida copia

por correo a las siguientes personas:

LCDO RICARDO GOYTÍA DÍAZ
GOYTÍA DÍAZ & ALONSO ORTIZ, CSP
PO BOX 360381
SAN JUAN PR 00936-0381

LCDO JAIME A. ALFARO ALONSO
CALLE MAYAGUEZ 49
SAN JUAN PR 00917-4902

LCDO EDGAR HERNÁNDEZ SÁNCHEZ
BUFETE CANCIO, NADAL, RIVERA & DÍAZ, P.S.C.
PO BOX 364966
SAN JUAN PR 00936-4966


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III