

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00920-5540

AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS (AAA) Autoridad	LAUDO DE ARBITRAJE
Y	CASO NÚM.: A-06-3283
UNIÓN INDEPENDIENTE AUTÉNTICA DE EMPLEADOS DE LA AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS (UIA) Unión	SOBRE : DESPIDO MARIANELA SOLERO RODRÍGUEZ CAPÍTULO HUMACAO
	ÁRBITRO : ELIZABETH IRIZARRY ROMERO

INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso se efectuó el 22 de octubre de 2012, en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA), del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Hato Rey, Puerto Rico.

La Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, en adelante, "la Autoridad o la AAA" estuvo representada por la Lcda. Iremer Álvarez Castro, asesora legal y portavoz y la Lcda. Belkin Nieves González, directora auxiliar División Laboral, testigo.

La Unión Independiente Auténtica de Empleados de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, en adelante, "la Unión o la UIA" compareció, el Lcdo. Carlos A. Ortiz Abrams, asesor legal y portavoz, el Sr. Luis A. De Jesús Rivera,

vicepresidente, el Lcdo. Jaime A. Alfaro Alonso¹, asesor legal, y la Sra. Marianela Solero Rodríguez, querellante.

A las partes se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y conainterrogar, al igual que de someter toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien presentar, en apoyo de sus respectivas contenciones.

El caso quedó sometido para fines de adjudicación el 30 de noviembre de 2012, fecha en que venció el término para someter alegatos en apoyo a las contenciones de las partes.

SUMISIÓN

Las partes no lograron un acuerdo en la sumisión por lo que sometieron proyectos por separado.

POR LA AUTORIDAD:

1. Que se determine que la empleada Marianela Solero fue contratada en abril de 2005 mediante un contrato de empleo transitorio por la AAA.
2. Que en base a ese contrato la empleada tenía que cumplir con unos requisitos establecidos en el documento.
3. Que uno de dichos requisitos consistía en aprobar el examen de certificación regulado por la Junta de Calidad Ambiental, examen que la querellante nunca aprobó.
4. Que el no cumplir con los requisitos establecidos por el contrato, entendiéndose el examen de Certificación de Operador de Plantas, es causa suficiente y justificada para la terminación del contrato.

¹ Una vez iniciado los procedimientos fue excusado por enfermedad.

5. En la afirmativa, se desestime con perjuicio la querella instada.

POR LA UNIÓN:

Que la Árbitra decida si el despido de la co-querellante Solero estuvo o no justificado.

Si la Árbitra resuelve que no tuvo justa causa, que emita Laudo mediante el cual declare Con Lugar la Querella y provea los siguientes remedios adecuados:

1. Ordene a la parte querella AAA a reinstalar en su empleo a la co-querellante Solero, con el reconocimiento de su antigüedad efectiva retroactivamente a 25 de abril de 2005,
2. Ordene a la parte querellada AAA a pagarle a la co-querellante Solero los salarios, beneficios marginales y demás haberes dejados de devengar, con efectividad retroactiva al 10 de mayo de 2006, fecha de su despido, más una suma igual, por cada concepto, como penalidad, y los intereses legales acumulados y computados desde la fecha de emisión del Laudo hasta la de su cumplimiento total; y
3. Ordene a la parte querellada AAA a pagarle sus honorarios al Lcdo. Carlos A. Ortiz Abrams, a razón del veinticinco por ciento (25%) de la cuantía total adjudicada a la co-querellante Solero.

De conformidad con el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje², determinamos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si el despido de la Sra. Marianela Solero estuvo justificado o no. De determinar en la afirmativa, que la Árbitro provea el remedio adecuado.

² Artículo XIII - Sobre La Sumisión

b) En la eventualidad de 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) asuntos precisos(s) a ser resueltos(s) tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES³ APLICABLESARTÍCULO IV
PODERES Y PRERROGATIVAS DE LA GERENCIA

1. La Unión acepta que la Autoridad retiene, sujeto únicamente a las limitaciones establecidas en este Convenio, todos los poderes y prerrogativas inherentes a la facultad de dirigir y administrar sus servicios. Dichos poderes y prerrogativas no serán utilizados por la Autoridad arbitrariamente o caprichosamente contra ningún empleado o para ningún propósito de discriminar contra la Unión o contra ninguno de sus miembros, ni para ninguna actuación que constituya una violación a lo provisto en este Convenio o a las leyes aplicables. Énfasis suplido

2. La Unión entiende y reconoce que la Autoridad tiene los poderes, derechos y prerrogativas usuales e inherentes a la facultad de administración, manejo y dirección de la empresa, sus servicios y la fuerza laboral, incluyendo pero sin limitación, la prerrogativa de asignación de trabajo, determinación del número de empleados necesarios para proveer un servicio seguro y eficiente, establecimiento y modificación de normas y reglas de empleo, dirección del personal, disciplina, productividad, métodos de trabajo y operación, revisión de descripción de deberes, programas, horas y turnos de trabajo, clasificación y reclasificación, todo ello sujeto únicamente a las limitaciones específicas establecidas en este convenio o a las leyes aplicables.

³ Exhibit 1 Conjunto, Convenio Colectivo vigente desde el 2005 al 2011.

ARTÍCULO V UNIDAD APROPIADA

Inclusiones A. - La unidad apropiada a que se refiere este convenio la componen **todos los trabajadores regulares y transitorios, ...** Énfasis suplido

ARTÍCULO IX (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 se indica más adelante, los que estarán basados en las Normas de Conductas y el Procedimiento Disciplinario aquí dispuesto.

SECCIÓN 2 - CASOS NO SUMARIOS

1. Una vez que el supervisor inmediato tenga conocimiento oficial de los hechos, hará una investigación de los mismos y rendirá un informe no más tarde de los veinte (20) días laborables siguientes a la fecha de tener conocimiento oficial de dichos hechos.
2. El supervisor inmediato someterá el original del informe de investigación al Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales con su recomendación de formulación de cargos por la violación o violaciones cometidas, con copia al trabajador y al Presidente de la Unión. El Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su Representante Autorizado, tomará la acción disciplinaria que corresponde en un período no mayor de treinta (30) días laborables, a partir del recibo de la recomendación de la formulación de cargos. El Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su Representante Autorizado preparará la carta de la formulación de cargos. La cual deberá indicar las violaciones a las reglas de conducta imputadas y las sanciones disciplinarias correspondientes.

3. La Notificación de los cargos al trabajador se hará por entrega personal o por correo certificado a la dirección oficial según los récords de la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. Copia de los cargos será remitida por el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su representante autorizado al Presidente de la Unión mediante correo certificado con acuse de recibo.
4. La Unión tendrá quince (15) días laborables, a partir de la fecha en que el Presidente de la Unión reciba la notificación de formulación de cargos, para radicar ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje una petición de vista Formal de Arbitraje.
5. La Unión solicitará una terna de tres (3) Árbitros a los fines de que las partes seleccionen el Árbitro que entenderá en la vista. Copia de la solicitud ponchada por el Negociado de Conciliación y Arbitraje será enviada de inmediato al Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la A.A.A. Una vez se reciba la terna con los nombres de los tres Árbitros y dentro de un término no mayor de diez (10) días del recibo de la misma, la Unión eliminará un candidato, la A.A.A. otro y el que quede será el Árbitro que entenderá en la formulación de cargos. Una vez seleccionado, éste señalará la fecha en que se celebrará la vista. En estos casos no sumarios, la medida disciplinaria recomendada, quedará en suspenso hasta que finalmente se resuelva el caso por el Árbitro.

TRASFONDO

La señora Marianela Solero Rodríguez, fue reclutada por la AAA, mediante contrato de empleo transitorio para realizar funciones como Operadora de Plantas en la Planta de Filtros Río Blanco. El período por el cual prestaría servicios sería de seis (6) meses. Específicamente, desde el 25 de abril de 2005 hasta el 26 de octubre de 2005. En

dicho Contrato se acordó que el mismo podría ser modificado o enmendado en cualquier momento dependiendo las necesidades del servicio. Se le exhortaba a *mantener unos hábitos de conducta, asistencia y productividad aceptables*. Además, se le advirtió que, *de no ser así, este nombramiento transitorio podrá ser dejado sin efecto sin previa notificación*. También, se estableció como condición para la tenencia de empleo, el siguiente requisito: "Este contrato es condicionado a que obtenga la Licencia de Operador de Plantas emitida por el Departamento de Estado de Puerto Rico en o antes del 26 de octubre de 2005." Exhibit 1 Autoridad.

Posteriormente, el 10 de diciembre de 2005, se le extendió su nombramiento hasta el 10 de junio de 2006.

Luego, el 21 de abril de 2006, la Directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, Lcda. Belkin Nieves González, mediante comunicación escrita, le informó a la Querellante la cancelación de su contrato. Por lo que sus servicios terminaban efectivo al 10 de mayo de 2006. Citamos el contenido de la misiva:

21 de abril de 2006

...

Estimada señora Solero Rodríguez:

Efectivo el 10 de diciembre de 2005 se le extendió nombramiento como empleada transitorio (sic) a la misma vez, se le reubicó como Operador (sic) de Plantas, en el puesto número 31200616 en la Planta de Filtros de Humacao.

Este nombramiento estaba sujeto a mantener unos hábitos de conducta, asistencia y productividad aceptable. De acuerdo a la evaluación realizada por su supervisor

inmediato, el desempeño suyo no cumple con las expectativas antes mencionadas.

Conforme a lo antes indicado al finalizar el horario regular de trabajo del 10 de mayo de 2006, se dejará sin efecto su nombramiento como empleada transitorio (sic).

... Exhibit 2 de la Autoridad

Inconforme con la determinación de la AAA, la UIA instó la presente reclamación en representación de su afiliada. La Unión entiende que la AAA dejó sin efecto el nombramiento como empleada transitoria a la Querellante sin razón justificada. Por lo que violó el Convenio Colectivo vigente al momento de los hechos. Además, entiende que la AAA actuó arbitraria y discriminatoriamente en contra de la Querellante al no cumplir con el debido proceso dispuesto en el Artículo IX-B, Inciso B-2 del Convenio Colectivo, supra, al no informarle de la intención de separación de empleo, ni apercibirle del derecho a vista no evidenciaria, con anterioridad a la aplicación de la medida disciplinaria. (Torres Solano vs. P.R.T.C. 127, DPR 499). Tampoco, le indicó en la carta donde le notificó que prescindían de sus servicios efectivo al 10 de mayo de 2006, cuáles fueron las violaciones, si alguna, que cometió la Querellante. Añadió que la AAA violó el Artículo IX del Convenio Colectivo, supra, cuando le negó el derecho a la Querellante, de *...no ser suspendido o destituido(sic) de su empleo hasta que la Autoridad celebre una vista preliminar del caso ante el Oficial de más alto Rango en el Distrito de trabajo del empleado . . .*, acción contraria a la ley entre las partes. La Unión también, le imputó violación al Artículo IV del Convenio, al

utilizar sus poderes y prerrogativas gerenciales para discriminar en contra de la Querellante.

Como remedio solicitó que la presente controversia se atienda dentro de los términos prescriptivos, del Artículo IX de Convenio Colectivo aplicable. Que se declare nula, por ser ilegal, y se deje sin efecto la acción que tomó la AAA contra la Querellante, por lo que solicitó, se ordene la restitución de la Querellante en el puesto que le pertenece con todos los derechos que le corresponden. Ello incluye, el pago de todos los haberes y emolumentos dejados de devengar por la acción ilegal e injusta. Que se incluya como penalidad un equivalente económico igual y adicional al antes descrito con los intereses legales correspondiente. Que se impongan los gastos y honorarios de abogado en que incurra la Unión en el caso. Que se elimine del expediente de personal de la Querellante todos los documentos relacionados a este caso.

HECHOS ESTIPULADOS

1. El término de empleo de la Querellante comprendió el período desde el 25 de abril de 2005 al 10 de mayo de 2006.
2. La Querellante ocupó, durante el término de empleo, un puesto transitorio de Operadora de Planta.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En nuestro ordenamiento jurídico, un convenio colectivo válido obliga a la Unión y a sus miembros individualmente, así como, obliga de igual forma al Patrono.

Domingo Rivera Adorno v. Autoridad de Tierras de Puerto Rico, 83 D.P.R. 258 (1961).

De usual, tanto el patrono como la unión se compromete a someter cualquier tipo de querellas, quejas y otras reclamaciones que surjan con respecto a la interpretación, implementación y aplicación del contrato o acuerdo laboral, por medio del procedimiento establecido para atender querellas dentro de los términos fijados a tales efectos en el convenio colectivo. Unión General de Trabajadores v. Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública, 2006 TSPR 134. Así, la regla general establecida es que debe cumplirse estrictamente el procedimiento acordado en el convenio para el procedimiento de quejas y agravios y para su decisión o arbitraje, Hermandad Unión de Empleados v. F.S.E., 112 DPR 51, 53 (1982); JRT v. ACAA, 107 DPR 84, 91 (1978); San Juan Mercantile Corp. v. JRT, 104 DPR 86, 90 (1975); Buena Vista Dairy, Inc. v. JRT, 94, DPR624, 631 (1967).

El Convenio Colectivo es un contrato, y como tal, su interpretación debe apoyarse en las reglas generales de las obligaciones y los contratos. AMA v. Relaciones del Trabajo, 114 DPR 844 (1983). 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 se procede recurrir a reglas de interpretación. **Artículo 1233 Código Civil de Puerto Rico.** 31 LPRA 3471.

En el caso de autos nos corresponde determinar si la AAA violó el Convenio Colectivo al despedir a la empleada Marianela Solero. De manera que, debemos determinar si el despido estuvo justificado o no.

Según la Unión, la Autoridad violó el debido proceso de ley al no informarle a la Querellante la intensión de separarla de su empleo, ni apercibirle del derecho a vista no evidenciaria, con anterioridad a la aplicación de la medida disciplinaria.

En su concepción abarcador, el debido proceso de ley se refiere al "derecho de toda persona a tener un proceso justo y con todas las garantías que ofrece la ley, tanto en el ámbito judicial como en el administrativo". Marrero Caratini v. Rodríguez Rodríguez, 138 D.P.R. 215 (1995). En nuestro ordenamiento, este principio esencial de un sistema democrático se recoge en la Sección 7 del Artículo II de la Constitución de Puerto Rico y en la Quinta y Decimocuarta Enmienda de la Constitución de Estados Unidos. En su sustrato, este derecho garantiza que los ciudadanos no perderán su libertad o su propiedad sin la oportunidad básica de ser oído. Este derecho fundamental se manifiesta en dos dimensiones: la sustantiva y la procesal. Domínguez Castro et al. v. E.L.A. I, 178 D.P.R. 1, 35 (2010).

En su vertiente sustantiva, el debido proceso de ley representa una barrera para acciones estatales que sean arbitrarias o caprichosas que afecten los derechos fundamentales de los ciudadanos. Rivera Rodríguez & Co. v. Lee Stowell, etc., 133 D.P.R. 881, 887 (1993). Por su parte, en su vertiente propiamente procesal, el debido proceso de ley requiere que, de verse afectado algún derecho de propiedad o libertad de un ciudadano, este tendrá acceso a un proceso que se adherirá a los principios de justicia e imparcialidad. Consecuentemente, en un procedimiento de arbitraje en el que un ciudadano está expuesto a perder su empleo, no hay duda que se debe cumplir con algún tipo de debido proceso de ley. HIETEL v.

PRTC, supra, pág. 460. Como comenta el profesor Fernández Quiñones, en un procedimiento de arbitraje "pueden estar implicados derechos de rango constitucional y de carácter estatutario. Ello de suyo reclama la presencia ineludible de unos requisitos procesales que garanticen el respeto y cumplimiento de esos derechos". D. Fernández Quiñones, op. cit., pág. 544.

En los casos de despido es el Patrono quien de ordinario tiene el peso de la prueba. Corresponde a éste probar que su determinación de despedir a un empleado estuvo justificada a tenor con el Convenio Colectivo y la Ley.

Para la fecha de los hechos las relaciones obrero patronales entre la AAA y la UIA se rigieron por el Convenio Colectivo 2005-2011. Su vigencia comenzó el 1 de enero de 2005 y expiró por sus propios términos el 31 de diciembre de 2008, pero por estipulación entre las partes otorgantes fue extendido del 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2011. **Exhibit 1 Conjunto**

Según la Unión, la AAA violó el Artículo IV, Poderes y Prerrogativas de la Gerencia y IX B, Procedimiento Disciplinario del Convenio Colectivo, al despedir sumaria e injustificadamente a la Querellante Solero, sin previamente seguir un procedimiento de disciplina progresiva o correctiva y un debido proceso ley, lo que conllevaba evaluaciones, amonestaciones, formulación escrita de cargos y vista informal no evidenciaría.

Para probar su caso la Autoridad presentó como testigo a la Lcda. Belkin Nieves González, Directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, quien remitió la carta de despido de la Querellante. Su testimonio estuvo dirigido a establecer que la

Querellante no cumplía con el requisito de tener la licencia, para ocupar el puesto de Operadora de Planta. Además, declaró sobre otros aspectos de la controversia dirigidos a los méritos del caso y no a evidenciar que en efecto la AAA no violó el debido proceso de ley al cual tenía derecho la Querellante previo a su despido.

Surge del Exhibit 2 de la Autoridad, carta del 21 de abril de 2006, que efectivo el 10 de mayo de 2006, se dejaba sin efecto el nombramiento de la Querellante, quien se desempeñaba como empleada transitoria. En el escrito, claramente, se le indicó los alegados motivos para su cancelación de contrato. Estos fueron: que su nombramiento estaba sujeto a mantener unos hábitos de conducta, asistencia y productividad aceptable. Igualmente, hace mención que, *de acuerdo a la evaluación realizada por su supervisor inmediato*, el desempeño de la Querellante no cumple con las expectativas mencionadas. Sin embargo, la AAA no presentó prueba de las evaluaciones realizada, ni el supervisor que realizó las mismas compareció a la audiencia de arbitraje. De manera que, tal y como objetara la Unión, el testimonio de la Directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, es prueba de referencia, ya que no le consta de propio y personal conocimiento las imputaciones mencionadas en la carta.

Por otro lado, del contenido de la carta no se desprende que la AAA citó a la Querellante a una vista informal no evidenciaría donde la Querellante tuvo la oportunidad de defenderse y conocer de antemano los cargos imputados. Con ese proceder se salvaguarda los principios fundamentales de justicia, equidad e imparcialidad que exige el debido proceso de ley. Tampoco, probó que tal oportunidad se le brindó a la Querellante.

Por su parte la Unión, presentó como testigo al Sr. Luis De Jesús, vicepresidente de la UIA desde hace dos (2) años, aproximadamente. Declaró que los empleados transitorios están incluidos como parte de la unidad apropiada, tal y como lo dispone el Artículo V, Unidad Apropriada, del Convenio Colectivo. Mientras que el Artículo XXI, Personal No Regular - (Transitorio), le extiende unos derechos a estos empleados transitorios. Añadió que la AAA tenía que seguir el procedimiento disciplinario establecido en el Artículo IX (B) ante de despedir a la Querellante.

Como segundo testigo, la Unión presentó a la Sra. Marianela Solero Rodríguez quien en lo relativo a recibir algún memorando relacionado a su conducta con antelación al despido declaró que en ningún momento se le disciplinó.

Analizada la prueba presentada, los hechos y el Convenio Colectivo perteneciente al caso de autos, concluimos que la AAA no cumplió con el procedimiento establecido en el Artículo IX (B) al despedir sumaria e injustificadamente a la Querellante, sin previamente seguir un procedimiento de disciplina progresiva o correctiva y un debido proceso de ley. Por cuanto, violó el mismo. La AAA no produjo prueba conducente a demostrar que con anterioridad al despido de la Querellante, a ésta se le realizaron evaluaciones, amonestaciones, formulación escrita de cargos y que tuvo la oportunidad de tener una vista informal no evidenciaria.

Por los fundamentos anteriormente expuestos, la prueba aportada, las contenciones de las partes y el Convenio Colectivo, emitimos el siguiente:

LAUDO

La AAA violó el Convenio Colectivo. Por cuanto, el despido de la Sra. Marianela Solero Rodríguez no estuvo justificado.

Por tratarse de un Contrato de tiempo definido, ya que el mismo tenía fecha de comienzo y terminación, (del 10 de diciembre de 2005 al 10 de junio de 2006), por lo que la empleada contratada solo debía tener expectativa de continuidad en el empleo durante el tiempo que duraba su contrato; en el caso de autos el contrato finalizaba el 10 de junio de 2006, se ordena el pago del mes que restaba de su contrato de empleo transitorio, los beneficios marginales y demás haberes dejados de devengar, más una suma igual, por cada concepto, como penalidad y los intereses legales acumulados y computados desde la fecha de Certificación del Laudo hasta la fecha de su cumplimiento total.

Dicho pago deberá ser emitido dentro de los próximos treinta (30) días, a partir de la fecha de Certificación de este Laudo.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, Puerto Rico, a 11 de junio de 2013.


ELIZABETH IRIZARRY ROMERO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy, 11 de junio de 2013 y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

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

LCDA BELKIN NIEVES GONZÁLEZ
DIRECTOR AUXILIAR
DIVISIÓN LEGAL AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

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

LCDA IRIMER ALVAREZ CASTRO
ASESORA LEGAL Y PORTAVOZ AAA
BUFETE CANCIO, NADAL, RIVERA & DÍAZ
PO BOX 364966
SAN JUAN PR 00936-4966



LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III