

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

**AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS DE PUERTO
RICO (A. A. A.)
(Patrono)**

Y

**HERMANDAD INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS PROFESIONALES DE
LA AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS
Y ALCANTARILLADOS
(H. I. E. P. A. A. A.)
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: *A-07-3993

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL

ÁRBITRO: MARIELA CHEZ VÉLEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente querrela se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, San Juan, Puerto Rico, el 23 de agosto de 2006. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 18 de septiembre de 2006, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter alegatos escritos en apoyo de sus respectivas posiciones.

Por la A. A. A., en adelante “la Autoridad” o “el Patrono”, comparecieron: el Lcdo. Obed Morales, Asesor Legal y Portavoz; el señor Edgardo Rivera, Testigo; el señor Edwin Rivera, Testigo; y la señora Rosario García, Testigo.

* Número administrativo asignado a la arbitrabilidad procesal.

Por la H. I. E. P. A. A. A., en adelante “la Unión”, comparecieron: el Lcdo. José A. Cartagena, Asesor Legal y Portavoz; el señor José Quijano, Querellante; y el señor Miguel Marrero, Presidente de la Unión.

A las partes así representadas, se les brindó la oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental que tuvieran en apoyo de sus respectivas posiciones.

II. SUMISIÓN

La Unión nos planteó y el Patrono así lo avaló, que resolviéramos en primera instancia lo siguiente:

Determinar si la querrela es arbitrable procesalmente a la luz de los hechos y el Convenio Colectivo, Artículo XI B. Procedimiento Disciplinario 1 a y b. De determinar en la afirmativa, provea el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES DEL CONVENIO COLECTIVO

ARTÍCULO XI

PROCEDIMIENTO PARA ATENDER Y RESOLVER QUERELLAS

De surgir alguna controversia o disputa de cualquier índole entre la Hermandad y la Autoridad, incluyendo aquellas relativas a la interpretación o aplicación de los términos de este convenio, la misma será sometida y resuelta en forma final y obligatoria de conformidad con los procedimientos contenidos en este Artículo, salvo cuando la propia cláusula disponga un procedimiento distinto.

A. Fase Administrativa

Primer Paso – Supervisor Inmediato

1. Si algún empleado tuviera una queja deberá presentarla por escrito a su supervisor inmediato por sí mismo o por mediación de su Delegado correspondiente según el Artículo IX del presente convenio, no más tarde de diez (10) días laborables después de ocurridos los hechos que la motiva.

2. El supervisor informará su decisión por escrito al delegado o querellante sobre la queja presentada dentro de los diez (10) días laborables siguientes a la fecha en que la misma se trajo a su consideración.

Segundo Paso – Oficial

1. Si el empleado o la Hermandad no quedara satisfecho con la decisión de su supervisor inmediato, o si éste no resolviera la queja en los diez (10) días laborables, la querrela podrá ser sometida por escrito al Director de la Región a la que pertenezca el empleado, firmada por el querellante, por el Presidente de la Hermandad o por su representante autorizado, dentro de los diez (10) días laborables siguientes a la notificación de la decisión del supervisor, de conformidad con el primer paso o de transcurridos los diez (10) días que tenía éste para resolver el caso.

2. El Director Regional o su representante autorizado deberá informar su decisión por escrito al Presidente de la Hermandad o su representante autorizado, dentro de los diez (10) días laborables siguientes a la fecha en que se le refiera el caso.

3. Si la Hermandad no quedara satisfecha con la decisión del Director Regional o su representante autorizado, podrá someter el caso ante el Comité de Querellas dentro del término de diez (10) días laborables siguientes a la notificación de la decisión al Presidente de la

Hermandad o de transcurridos los diez (10) días que éste tenía para resolver el caso.

Casos Suspensión Empleo y Sueldo o Destitución

1. En los casos en que la Autoridad tenga la intención de suspender o despedir o que suspenda o despida a algún empleado tanto sumaria como no sumariamente, se prescindirá de la fase administrativa y la Hermandad podrá radicar la querrela por escrito ante el Comité de Querellas, siguiendo el procedimiento que se establece para estos casos en el Apartado B de este Artículo.

...

B. Procedimiento Disciplinario

1. Una vez que un supervisor tenga conocimiento que un empleado ha cometido una falta, si a su juicio debe tomarse una acción de parte de la Autoridad, se hará lo siguiente:

a. No más tarde de los veinte (20) días laborables siguientes de tener el supervisor conocimiento oficial de dichos hechos, recomendará al Director Regional de Recursos Humanos la formulación de los cargos correspondientes (AAA-700) por la falta cometida.

b. El Director Ejecutivo tomará la acción disciplinaria que corresponda en un período no mayor de treinta (30) días laborables a partir de la fecha en que el supervisor haya recomendado la formulación de los cargos. Será responsabilidad del Director Regional de Recursos Humanos enviar copia de las recomendaciones de formulación de cargos (AAA-700) sometidas por el supervisor al Presidente de la Hermandad y al empleado. Lo antes indicado no aplicará cuando por la naturaleza de la falta cometida no esté al nivel del supervisor recomendar la formulación de cargos. En estos casos el Director Ejecutivo tomará la acción que corresponda en un periodo que no excederá los cincuenta (50) días laborables luego de tener conocimiento oficial de los últimos hechos relacionados con la falta cometida por el empleado.

2. Medidas Disciplinarias No Sumarias

En los casos en que surja la posibilidad de la aplicación de medidas disciplinarias que puedan resultar en la suspensión de empleo y sueldo o de despido no sumario, se observará el siguiente procedimiento:

- a) Los empleados tendrán derecho a ser notificados de la falta o faltas cometidas y a no ser suspendidos o destituidos de sus empleos hasta que la Autoridad celebre una vista administrativa del caso ante el Director Regional o su representante autorizado o hasta que el Comité de Querellas decida el caso en forma final, si se recurre a éste.
- b) El empleado o la Hermandad podrán solicitar por escrito la vista administrativa o radicar el caso ante el Comité de Querellas, dentro de los diez (10) días laborables siguientes a la fecha del recibo de la notificación de la suspensión o del despido.
- c) Si el empleado o la Hermandad solicitan la vista administrativa dentro del término establecido, dicha solicitud dejará en suspenso el procedimiento para acudir al Comité de Querellas. Dicho procedimiento y sus términos regirán nuevamente a partir de la fecha en que se celebre la vista, si la Hermandad y/o el empleado no quedaren satisfechos con la resolución que se emita en dicha vista.
- d) El empleado estará representando por el Presidente de la Hermandad o su representante autorizado, al celebrarse la vista.
- e) Si el caso no hubiese sido resuelto por el Comité en cuarenta y cinco (45) días laborables a contar con la fecha de su radicación ante dicho foro por razones atribuibles al empleado o a la Hermandad, la Autoridad pondrá en efecto la acción objeto de la querrella, salvo que la causa sea por enfermedad del empleado o fuerza mayor. En estos casos el empleado deberá someter evidencia aceptable para la Autoridad. De no haberse resuelto en el periodo de cuarenta

y cinco (45) días por causas atribuibles a la Autoridad, el caso se archivará.

...

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. El 28 de septiembre de 2004, la señora Rosario García se querelló y le remitió comunicación a su supervisor, el señor Edgardo Rivera, sobre una alegada falta de respeto e insultos recibidos por parte del querellante, señor José A. Quijano.¹
2. Ese mismo día, el señor Edgardo Rivera le comunicó los hechos ocurridos a la Directora de Recursos Humanos, y concluyó que el querellante debía ser procesado de acuerdo al Artículo XI, Inciso B, del Convenio Colectivo, por infringir en dos faltas. La primera falta era incurrir en Conducta Impropia, y la segunda era Actos o Lenguaje Irrespetuoso u Obsceno y Aseveraciones Falsas.²
3. El 26 de enero de 2005, el Director Ejecutivo de la Autoridad le remitió carta al querellante y a la Unión, en la cual indicó que luego de una investigación realizada la Autoridad concluyó formularle cargos al querellante por haber infringido en las Normas de Conducta 11 y 12. Se le informó al querellante que se le estaba amonestando por dichos hechos, pero que antes de que la Autoridad tomara la determinación final, éste tenía derecho a solicitar una Vista

¹ Exhibit 1 - de la Unión.

² Exhibit 1 - de la Unión.

Administrativa ante el Director Regional o su representante autorizado o radicar ante el Comité de Querellas para ventilar los respectivos cargos.³

4. El 16 de marzo de 2005, el Presidente de la Unión en representación del querellante, le solicitó a la Directora Auxiliar de Relaciones Laborales el señalamiento de una Vista Administrativa de conformidad con lo dispuesto en el Artículo XI, Inciso B2, del Convenio Colectivo.

V. ARBITRABILIDAD PROCESAL

En la presente controversia nos corresponde determinar si el caso de autos es o no arbitrable procesalmente.

La Unión alegó que la Autoridad no cumplió con ninguno de los términos establecidos en el Artículo XI, Inciso B, supra, sobre Procedimiento Disciplinario del Convenio Colectivo. Sostuvo, que la determinación del Director Ejecutivo de amonestar al querellante fue tomada en exceso del término de treinta (30) días laborables, dispuesto en el Convenio Colectivo.

La Autoridad alegó que la Unión no cumplió con la Fase Administrativa del Artículo XI, supra, del Convenio Colectivo. Indicó, que la Unión solicitó una Vista Administrativa en marzo de 2005. Al no recibir contestación de la Autoridad en diez (10) días, la Unión contaba con ese mismo término para radicar la querrela en el Negociado de Conciliación y Arbitraje; pero, no fue hasta el 30 de diciembre de 2005 que la radicó, o sea, nueve (9) meses más tarde.

³ Exhibit 3 – de la Unión.

Luego de un análisis de la prueba presentada, el Convenio Colectivo y las contenciones de las partes, concluimos lo siguiente: Veamos.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico, ha establecido claramente que lo pactado en el Convenio Colectivo es la ley entre las partes. Vélez Miranda v. Servicios Legales de P. R., 144 D. P. R. 673 (1998). Por tal razón, tanto la Unión como la Autoridad se obligan a dichos acuerdos. Nuestro ordenamiento ha establecido, en éste tipo de relación jurídica, que ninguna de las partes puede exigir el cumplimiento de una obligación bilateral, si ésta no ha cumplido con la propia. Mora Development Corp. v. Sandín, 118 D. P. R. 733 (1987).

En el caso de autos, ambas partes desarrollaron y siguieron un procedimiento de ajuste de controversia diferente e irreconciliable con el establecido en el Convenio Colectivo. Durante la vista, se evidenció que a través de todo el proceso cada una de las partes fraccionó el Artículo XI, supra, del Convenio Colectivo, utilizando sólo lo que les beneficiaba. Siendo harto conocido, que al momento de interpretar el mismo, se debe hacer como un todo y no por partes. Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico v. Junta del Muelle de Ponce, 122 D. P. R. 318 (1988).

Por tal razón, ninguna de las partes puede ahora alegar el incumplimiento procesal de parte del otro. Como anteriormente se expuso, para que una parte pueda alegar el incumplimiento procesal establecido en el Convenio, ésta debió haber cumplido con lo que le correspondía. En este caso, el procedimiento fue uno confuso y desordenado a causa del incumpliendo de ambas partes del procedimiento establecido.

De conformidad con los fundamentos anteriormente expresados, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

Determinamos que la querrela es arbitrable procesalmente. Las partes deberán comparecer para ventilar los Méritos del Caso A-06-1849, como se detalla a continuación:

DÍA: JUEVES, 20 DE DICIEMBRE DE 2007.

HORA: 1:30 P. M.

LUGAR: NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a ____ de junio de 2007.

lcm

MARIELA CHEZ VÉLEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy ____ de junio de 2007 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

LCDO OBED MORALES COLÓN
AAA
P O BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

LCDO JOSÉ J FAS QUIÑÓNEZ
DIRECTOR RELAC INDUSTRIALES
AAA
P O BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

LCDO JOSÉ ANTONIO CARTAGENA
420 AVE PONCE DE LEÓN
EDIFICIO MIDTOWN STE 204
SAN JUAN PR 00918

ING MIGUEL A MARRERO SANTIAGO
PRESIDENTE HIEPAAA
325 CALLE AVILA
URB VALENCIA
SAN JUAN PR 00923

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III