

Gobierno 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

<b>AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS DE PUERTO RICO (Patrono o Autoridad)</b>	<b>LAUDO DE ARBITRAJE</b>
<b>Y</b>	<b>CASO NÚM: A-08-2643</b>
<b>UNIÓN AUTÉNTICA DE EMPLEADOS DE LA AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS DE PUERTO RICO (Unión)</b>	<b>SOBRE : DESTITUCIÓN NO SUMARIA ÁNGEL SIERRA GONZÁLEZ</b>
	<b>ÁRBITRO : BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY</b>

## I. INTRODUCCIÓN

Mediante notificación suscrita el 6 de junio de 2011, las partes fueron citadas para comparecer a vista de arbitraje, del presente caso, a celebrarse el 23 de enero de 2012, a las 8:30 a.m. en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. A la mencionada vista comparecieron por la Unión, el Lcdo. Jaime A. Alfaro, portavoz y asesor legal y el Sr. Luis de Jesús, vicepresidente de la Unión. No así, el Patrono o su representación quienes no comparecieron, luego de haber sido debidamente notificados por este Árbitro, sin haber conseguido aplazamiento o suspensión de la vista acorde a lo establecido en nuestro Reglamento. Aún cuando mediara una moción para la consolidación, suspensión y reseñalamiento de la vista enviada por la representación legal del Patrono, el Lcdo. Edgar Hernández,

vía fax a las 3:06 p.m. del 21 de enero de 2012 y las 8:54 a.m. del 23 de enero de 2012. Recibiéndose el original en el negociado a las 8:53 a.m. del 23 de enero de 2012.<sup>1</sup>

Luego de esperar hasta las 9:45 a.m. del 23 de enero de 2012 y con la facultad para así hacerlo procedimos a celebrar la vista exparte.<sup>2</sup> Nuestra determinación descansa sobre dos puntos fundamentales. Primero, que el envío de una moción de solicitud de suspensión, reseñalamientos o aplazamientos no implica que automáticamente que el caso queda suspendido. La parte que interesa la suspensión o aplazamiento de la vista debe confirmar con el Árbitro que en efecto éste concedió la misma. Segundo, que la misma fuera hecha a destiempo; es decir fuera del término establecido para ello en el Reglamento del Negociado.

Del mismo modo, cabe señalar que la determinación de consolidar o agrupar casos, aun cuando los casos sean del mismo Árbitro no se encuentran dentro de las facultades del suscribiente. Dichas mociones de consolidación o de agrupación deben

---

<sup>1</sup> Es preciso señalar que el 21 de enero de 2012 fue sábado y que el posterior recibo de la moción el 23 de enero vía fax y en original en el Negociado fue después de la hora para la cual fueran citadas las partes a comparecer a vista de arbitraje.

<sup>2</sup> Reglamento para el orden interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

**ARTÍCULO X- LA VISTA DE ARBITRAJE Y FACULTADES DEL ÁRBITRO**

i) La incomparecencia de alguna de las partes no será motivo para suspender una vista de arbitraje. El árbitro podrá celebrar la vista y emitir el laudo a base de los fundamentos en los que la parte compareciente apoye su posición; a base de la totalidad de la prueba admitida, que a juicio del árbitro, sea suficiente para demostrar los méritos de la controversia y; a base del convenio colectivo y de las normas de derecho y jurisprudencia aplicables cuando la sumisión así lo requiera.

**ARTÍCULO XII- APLAZAMIENTO O SUSPENSIONES, INCOMPARECENCIAS, TARDANZAS Y DESISTIMIENTO Y SOLICITUD DE CIERRE SIN PERJUICIO**

d) Incomparecencia- Si una de las partes, o ambas, no comparecen a la vista luego de haber sido notificada(s) por el árbitro y sin haber solicitado o conseguido el aplazamiento o suspensión de la vista, árbitro:

1. podrá proceder al cierre del caso con perjuicio si la incomparecencia es de la parte querellante;
2. o, si la parte contrario es la que no comparece, podrá proceder con la celebración de la vista y emitir su Decisión sólo a base de la prueba presentada por la parte querellante, acorde a lo dispuesto en el Artículo X inciso i) de este reglamento;
3. o, si ninguna de las partes comparece, podrá tomar la acción que estime apropiada, consistente con la más rápida y efectiva disposición de la controversia.

ser dirigidas al Director del Negociado de Conciliación y Arbitraje; conforme lo establece el Reglamento en su Artículo XIX.

## II. SUMISIÓN

Se le solicita al Honorable Árbitro que decida si al compañero Ángel Sierra se le aplico un reglamento disciplinario que no se negoció con la Unión. Del Árbitro encontrar que se aplico dicho reglamento no negociado; se pedirá que se elimine toda referencia a los hechos que se le imputan en la querrela al compañero y que se elimine del expediente de personal, con cualquier otro remedio que el Árbitro entienda pertinente.

## III. ANALISIS Y CONCLUSIONES

En el caso de autos la Unión argumentó que la Autoridad incumplió con las disposiciones del Convenio Colectivo, por lo que, la acción disciplinaria impuesta al Querellante es nula. Arguyó que a pesar de existir un Convenio Colectivo vigente entre las partes, a la fecha de los hechos imputados y en el mismo estar contemplado un Reglamento de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias; éste no se le aplicó al Querellante. Sostuvo que la Autoridad utilizó un Reglamento de Conducta y Medidas Disciplinarias para Empleados Gerenciales de Carrera, el cual no es aplicable al Querellante. Recalcó que el reglamento aplicado al Querellante no fue negociado con la Unión y la utilización del mismo por la Autoridad hace nula la acción disciplinaria impuesta al Querellante.

Analizada la prueba ante nos, estamos en posición de solucionar la controversia presentada ante este Árbitro. Veamos.

De entrada, es preciso señalar que en el ámbito de las relaciones obreropatronales el peso de la prueba recae sobre quien trae la afirmativa de la cuestión en controversia. Es decir, en los casos disciplinarios dicho peso descansa sobre el patrono a quien le corresponde demostrar que la acción tomada estuvo justificada. Por lo cual, los árbitros sostienen consistentemente que en los casos disciplinarios el Patrono es quien tiene que presentar prueba suficiente para justificar la acción; de lo contrario la misma no sería refrenada. Sobre este particular el Tribunal Supremo del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, se expresó en el caso **J.T.R. vs. Hato Rey psychiatric Hospital**, 87 JTS 58, (1978), de la siguiente manera:

La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es, al igual que los casos ante los Tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para probar los hechos esenciales de la reclamación. El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes.

De igual forma, debemos señalar que el Convenio Colectivo es un contrato y como tal tiene fuera de ley entre las partes, siempre y cuando no infrinja con ley alguna o la constitución.<sup>3</sup> Así mismo, se ha dicho que si los términos de un contrato son claros y no dejan duda alguna sobre la intención de los contratantes, hay que atenerse al sentido literal del mismo.<sup>4</sup>

En el caso de autos, existe un Convenio Colectivo negociado lo que constituye la ley entre las partes y en el mismo estas acordaron un reglamento conducta y medidas

---

<sup>3</sup> *Ceferino Pérez vs. A.F.F.*, 87 D.P.R.118 (1963).

<sup>4</sup> *Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, Sixth Edition, 2003 pag. 434 a la 436 (citas omitidas). Vease también Artículo 1233 del código civil 31 L.P.R.A., sec. 3471.*

disciplinarias que les aplicaría a los empleados unionados. Por lo tanto, la aplicación unilateralmente del Reglamento de Conducta y Medidas Disciplinarias para Empleados Gerenciales de Carrera nulifica cualquier acción disciplinaria que quiera imponer la Autoridad al Querellante.

En síntesis concluimos que la Autoridad actuó ultra vires y en menosprecio de lo pactado entre las partes al aplicar el Reglamento de Conducta y Medidas Disciplinarias para Empleados Gerenciales de Carrera; al Querellante.

A tenor con el anterior análisis emitimos el siguiente Laudo:

#### **IV. LAUDO**

Se ordena a la Autoridad dejar sin efecto la destitución no sumaria del Sr. Ángel Sierra González. Se ordena además remover todo documento referente a dicha sanción disciplinaria del expediente del empleado.

#### **REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 17 de abril de 2012.

---

**BENJAMÍN MARSH KENNERLEY**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN:** Archivada en autos hoy, 17 de abril de 2012 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

SR JOSÉ NIEVES- DIRECTOR  
AUXILIAR RELACIONES LABORALES AAA  
RELACIONES LABORALES AAA  
AVENIDA BARBOSA 604  
SAN JUAN PR 00917

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

SR LUIS DE JESÚS  
VICEPRESIDENTE UIA  
CALLE MAYAGUEZ #49  
SAN JUAN PR 00917-4902

LCDO JAIME A ALFARO  
ASESOR LEGAL UIA  
CALLE MAYAGUEZ #49  
SAN JUAN PR 00917-4902

---

**LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE**  
**TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**

