

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

**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-12-2496**

**SOBRE : ARBITRABILIDAD  
SUSTANTIVA**

**CASO NÚM: A-08-2644**

**SOBRE : DESTITUCIÓN NO  
SUMARIA ÁNGEL  
SIERRA GONZÁLEZ**

**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 17 de febrero de 2012. El mismo quedó sometido el 17 de marzo de 2012, fecha en que venció el término para someter alegatos.

La comparecencia registrada fue la siguiente: **“Por el Autoridad”**: El Lcdo. Edgar Hernández y el Lcdo. Luis Rodríguez ambos, portavoces y asesores legales. **“Por la Unión”**: El Lcdo. Carlos A. Ortiz, portavoz y asesor legal; el Sr. Pedro Irene, presidente de la UIA y el Sr. Alberto Hernández, representante de la UIA.

## II. SUMISIÓN

Que el árbitro determine si la querrela es o no arbitrable sustantivamente. De no ser arbitrable sustantivamente se procederá a desestimar la misma. De ser arbitrable, determinar si procede o no la destitución no sumaria del querellante a la luz de los planteamientos de la Unión.

## III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

### **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 nombre 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.

### **DISPOSICIONES GENERALES**

1. Si el trabajador no hubiese sido suspendido temporalmente y la vista se celebrase en uno de sus días libres, el tiempo utilizado por él en la vista le será pagado de conformidad con las disposiciones del Convenio, pero no tendrá derecho a cobrar horas extras de extenderse la vista más allá del horario regular de trabajo.
2. La compensación de los testigos será por cuenta de la parte que los cite, excepto que la compensación por dietas y gastos de transportación de los testigos que sean empleados será sufragada por la Unión y la A.A.A. en partes iguales.
3. En todo caso de violación a las reglas de conducta por parte de uno o más trabajadores, el Presidente de la Unión o su Representante Autorizado, podrá en cualquier etapa de los procedimientos solicitar al Director de Recurso Humanos y Relaciones Laborales, una reunión para discutir la posibilidad de transigir el caso. Dicha reunión no tendrá el efecto de paralizar los términos y procedimientos del caso.

4. Cuando por la naturaleza de la falta cometida, no esté a nivel del supervisor inmediato, recomendar la formulación de cargos el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, tomará la acción que corresponda en un período no mayor de cincuenta (50) días laborables, después de tener conocimiento oficial de los hechos relacionados con la violación de las normas de conducta cometidas por el empleado.
5. En los Casos Disciplinarios Sumarios, una vez resuelto el caso por el Árbitro si la determinación es favorable al querellante o los querellantes, la AAA, tendrá (30) días laborables, para pagarle al querellante o los querellantes, los salarios dejados de percibir y todos aquellos beneficios marginales que le hubieran correspondido, si hubiera estado trabajando durante el período de suspensión.
6. Los casos sumarios que se detallan en la Sección (3) de este artículo, tendrán que ser procesados y aplicada la medida disciplinaria dentro de los cincuenta días laborables de haber tenido conocimiento de los hechos que lo motivan. El Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales tomará la acción que el caso amerite, dentro de dicho término, de no hacerlo carecerá del derecho a aplicar la medida disciplinaria previamente imputada.

#### **IV. ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA**

Comenzada la vista, la Autoridad indicó que este foro no está facultado por ley para atender la reclamación recogida en la querrela de autos. Argumentó que la Unión a en esencia alega que la Autoridad incumple con los términos del Convenio Colectivo. Manifestó que tomando como ciertas las alegaciones de la Unión, para fines de argumentación, es evidente que lo que alega el Sindicato es que la Autoridad incurrió en una práctica ilícita. Por lo tanto, quién tiene jurisdicción primaria y exclusiva en la controversia presentada es la Junta de Relaciones del Trabajo.

La Unión, por su parte, argumentó que el foro tiene jurisdicción para atender el caso de autos; toda vez que a la fecha de los hechos existía un Convenio Colectivo entre las partes.

Examinando 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 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.

En el caso ante nuestra consideración, existen hechos indiscutibles, que la Autoridad utilizó un Reglamento de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias de Empleados Gerencial; para aplicarle al Querellante una medida disciplinaria. Que a la fecha de la imposición de la destitución no sumaria existía un Convenio Colectivo vigente entre la

Autoridad y la Unión. En el cual, se encuentra contenido un Reglamento de Conducta y Medidas Disciplinarias aplicables a los miembros de la Unidad Apropiaada.

Es preciso señalar que la política pública de Puerto Rico favorece la negociación colectiva y sus disposiciones para la soluciones de las disputas que surjan de la interpretación, administración o aplicación del mismo. Dicha política pública ha sido avalada por nuestro Tribunal Supremo en Nazario v. Tribunal Superior, 98 D. P. R. 846 (1970), al expresar que es el medio favorecido para “mantener una razonablemente pacífica y fructífera paz industrial y porque es la forma en que se ejercitan y se desarrollan el movimiento obrero y sus uniones, cosa que se considera deseable por ser útil y justa. Asimismo, estableció que los convenio colectivos constituyen ley entre las partes siempre y cuando sus disposiciones sean conforme a la ley, la moral y el orden público. J. R. T. v. Vigilantes, 125 D. P. R. 581 (1990); Industrial Licorea de Ponce v. Destilería Serrallés, Inc. 116 D. P. R. 348 (1985); Pérez v. A. F. F., 87 D. P. R. 118 (1963).

De igual manera, al existir un convenio colectivo que regula la relación existente entre las partes; estas tienen la obligación de cumplir estrictamente con el procedimiento de quejas y agravios acordado para resolver las disputas de surjan de la administración, interpretación o aplicación del mismo. Hermandad de Empleados v. Fondo del Seguro del Estado, 112 D.P.R. 51 (1982); Rivera Padilla v. Cooperativa de Ganaderos de Vieques; 110 D.P.R. 621 (1981); San Juan Mercantil Corp. v. J.R.T; 104 D.P.R. 86 (1975) Por tanto, concurrimos con lo esbozado por el Tribunal Supremo de Puerto Rico al disponer que las partes viene obligadas a agotar los mecanismos de quejas y agravios acordados para resolver las controversias que surjan de la aplicación,

administración e interpretación del Convenio Colectivo. Asimismo, nuestro Tribunal Supremo en el caso Buena Vista Dairy, Inc. v. J.R.T., 94 D.P.R. 624 (1967) expresó lo siguiente:

En su objetivo de propiciar la paz industrial, este Tribunal impartirá seriedad y obligatoriedad a la negociación colectiva obrero-patronal y a los procedimientos producidos por ella.

En síntesis, cuando se trata de acciones disciplinarias, el foro que a de resolver la controversia es el acordado por las partes en el Convenio Colectivo. Al examinar el Convenio Colectivo negociado y acordado en su Artículo IX, supra, queda claro que el foro de arbitraje es el que las partes utilizarían para atender las destituciones no sumarias. Dado que el Convenio Colectivo recoge los acuerdos logrados mediante la negociación colectiva entre las partes; este adquiere las características de un contrato y por tanto tiene fuerza de ley entre las partes que lo suscriben. Por tal razón este debe cumplirse con la más estricta rigurosidad. Corporación del Fondo del Seguro del Estado v. Unión de Médicos de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, 2007 J.T.S. 40; Vélez Miranda v. Servicios Legales de P.R. Inc., 144 D.P.R. 673 (1998).

A tenor con el anterior análisis concluimos que la presente querrela es arbitrable sustantivamente.

## V. MÉRITOS

El día de la vista y comenzado los procedimientos la Unión solicitó que el suscribiente emitiera un Laudo Sumario en el caso de autos.

La Unión argumentó que su petición se fundamenta en el incumplimiento por parte de la Autoridad de las disposiciones del Convenio Colectivo. Lo cual, implica que la acción disciplinaria impuesta al Querellante sea nula. Arguyo que a pesar de existir un Convenio Colectivo vigente entre las partes, a la fecha de los hechos imputados y en el mismo estar contemplada un Reglamento de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias; este no se le aplicó al Querellante. Sostuvo que la Autoridad utilizó un Reglamento de Conducta y Medidas Disciplinarias para Empleados Gerenciales, 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.

La Autoridad, por su parte, recalcó que el Árbitro carece de jurisdicción y por lo tanto está impedido de resolver los méritos del caso de auto. Por cuanto la moción de Laudo Sumario levantada por la Unión debe ser contestada con un “no ha lugar” por el Árbitro.

La sentencia sumaria tiene el propósito de obtener un remedio rápido y eficaz por vía de sentencia cuando la parte que lo promueve puede acreditar ante el juzgador que no existe una controversia genuina con relación a los hechos materiales del litigio.<sup>1</sup> Del mismo modo, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha dispuesto que las Reglas de Procedimiento Civil podrán utilizarse en procesos administrativos para guiar su curso mientras no sean incompatibles con la naturaleza de los mismos y no obstaculicen la

---

<sup>1</sup> Regla #36 de Procedimientos Civil de PR; 32 L.P.R.A. ap. III. *Tello Rivera vs. Eastern Airlines*, 119 D.P.R. 83 (1987).



flexibilidad, agilidad, rapidez y sencillez de éstos; y por ende, propicien una solución justa, rápida y económica.<sup>2</sup>

Dado que la Regla número 36 del Procedimiento Civil es cónsona con los principios de justicia y rapidez que son puntales del foro de arbitraje y están reconocidos en nuestro reglamento, no estamos impedidos de emitir un laudo sumario.<sup>3</sup>

Previo a emitir una determinación sobre la petición de Laudo Sumario es necesario recalcar que el Convenio Colectivo es la ley entre las partes, siempre que no contravenga con las leyes ni la Constitución. Ceferino Pérez vs. AFF, 87 D.P.R. 118 (1963). Asimismo, ha sido establecido por nuestro Tribunal Supremo que “cuando los términos de una cláusula en un contrato son claros y no dejan lugar a duda sobre la intención de los contratantes, hay que atenerse al sentido literal de dicha cláusula.”<sup>4</sup>

Es necesario señalar que a la fecha de la destitución no sumaria del Querellante existía un Convenio Colectivo negociado entre las partes y este constituía la ley entre las mismas. Por lo cual, el incumplimiento unilateral de la Autoridad de las disposiciones pertinentes del Convenio Colectivo, hacen nulas cualquier acción disciplinaria que quiera llevar a cabo contra el Querellante mediante la aplicación de un reglamento de normas o medidas disciplinarias que no sea el negociado en el Convenio Colectivo.

---

<sup>2</sup> Otero Mercado vs. Toyota de PR Corp., 163 D.P.R. 716 (2005).

<sup>3</sup> Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Art. IV, Incisos c y d.

<sup>4</sup> Luce & Co. vs. Junta de Relaciones del Trabajo, 86 D.P.R. , (1962). Ver también 1233 del Código Civil 31 L.P.R.A., sec. 3471

A tenor con el anterior análisis emitimos el siguiente Laudo:

## **VI. 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 PEDRO IRENE MAYMÍ  
PRESIDENTE UIA  
CALLE MAYAGUEZ #49  
SAN JUAN PR 00917-4902

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

---

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