

ESTADO LIBRE ASOCIADO 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
(AAA o Autoridad)

Y

UNIÓN AUTÉNTICA DE
EMPLEADOS DE LA AUTORIDAD
DE ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS DE
PUERTO RICO
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-11-1802

SOBRE : MADUREZ (RIPENESS)

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 19 de septiembre de 2012. El mismo quedó sometido el 16 de noviembre de 2012, fecha en que venció el término para someter alegatos.

La comparecencia registrada fue la siguiente: "Por el Patrono": El Lcdo. Edgar Hernández, portavoz y asesor legal. "Por la Unión": El Lcdo. Carlos A. Ortiz, portavoz y asesor legal; el Sr. Luis A. De Jesús vice-presidente, el Sr. David Cabrera; tesorero y el Sr. Miguel Astacio, querellante.

II. SUMISIÓN

Que el Árbitro atienda el planteamiento de desestimación levantado por la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados. De determinar que no procede el mismo se citará el caso para verse en sus méritos. De determinar que procede se ordenará el desistimiento y el archivo con perjuicio del caso.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO IV PODERES Y PRERROGATIVAS DE LA GERENCIA

Sección 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. Dicho 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 las leyes aplicables.

Sección 2 - La Unión entiende y reconoce que la Autoridad le ha delegado a la Compañía de Aguas de Puerto Rico los poderes, derechos y prerrogativas usuales e inherente 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 trabajos, clasificación y reclasificación, todo ello sujeto únicamente a las limitaciones específicas establecidas en este convenio o las leyes aplicables.

ARTÍCULO IX PROCEDIMIENTO PARA ATENDER Y RESOLVER QUERELLAS

CONTENIDO:

A. FASE ADMINISTRATIVA...

- B. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO...
- C. COMITÉ DE QUERELLAS...
- D. DISPOSICIONES GENERALES

SECCIÓN 1:

De surgir alguna controversia o disputa entre la Unión y la Autoridad en tomo a la interpretación o aplicación de los términos de este convenio, la misma será sometida y resuelta final y obligatoria de conformidad con los procedimientos descritos más adelante:

SECCIÓN 2...

SECCIÓN 3:

PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS

En todos los casos de amonestación, medidas disciplinarias, despidos 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 Conducta y Medidas Disciplinarias fechadas 28 de septiembre de 2000.

A. CASOS NO SUMARIOS

1...

B. CASOS SUMARIOS

1. Solamente será causa para suspensión sumaria de empleo y sueldo o despido sumario, después de celebrada la vista informal no evidenciaría, los casos por apropiación o uso indebido de fondos o bienes de la Autoridad, falsificación o alteración de documentos oficiales, agresión, convicción por delito grave o delito que implique conducta inmoral, por negligencia que ponga en peligro la vida o la seguridad de otros empleados o personas, negarse injustificadamente a cumplir órdenes para ejecutar trabajos de emergencia para restablecer servicios, presentarse a trabajar en estado de embriaguez o bajo los efectos de narcóticos o introducir o usar bebidas alcohólicas o narcóticos en el trabajo, hurtar propiedad de otros empleados o del público que viene a la Autoridad, portación ilegal de

armas o manejo ilegal de explosivos en los recintos de la Autoridad o en el trabajo, o cuando el empleado incurra en una violación del Artículo III, Inciso 6 de este convenio y la violación continúe después de transcurrido ocho (8) horas laborables desde que la Autoridad se la haya notificado a la Unión para que corrija, y si la Unión la corrigiera dentro de dicho término, la Autoridad no podrá aplicar ningún castigo sumario o perentorio a menos que el empleado sea reincidente de esta falta en un periodo de tres (3) meses.

2. ...

ANEJO III

Como parte del décimo tercer convenio colectivo negociado para los afiliados de la Unión, las partes acuerdan adoptar las Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias que a continuación se detallan.

NORMAS DE CONDUCTA Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

FALTA	AMONESTACION VERBAL	AMONESTACION ESCRITA	SUSPENSION 5 DIAS LABORABLES	SUSPENSION 10 DIAS LABORABLES	SUSPENSION 15 DIAS LABORABLES	SUSPENSION 25 DIAS LABORABLES	DESTITUCION	OBSERVACION
37. Convicción por delito grave o menos grave que implique conducta inmoral. (S)								Estos casos serán evaluados individualmente para determinar la medida disciplinaria dependiendo de la circunstancia y gravedad del caso y si se concede probatoria o sentencia suspendida.

V. CONTROVERSIA

Comenzada la vista, la Autoridad solicitó la desestimación de la misma aludiendo a que la controversia presentada ante el Árbitro no se encuentra madura. Argumentó que el Querellante resultó convicto de dos delitos graves el 1 de febrero de 2001, por violaciones a los artículos 6 y 7 de la Ley de Armas.¹ A consecuencia de las convicciones anteriormente mencionadas, fue separado de su puesto en la Autoridad.

¹ Ley núm. 17 del 19 de enero del 1951, según enmendada.

Arguyó que el Querellante está impedido de ocupar un puesto en el sector público hasta que sea habilitado para el servicio público; por lo que la querella no se encuentra madura. Sostuvo que para reclamar su restitución en el puesto que ocupaba a la fecha de la destitución, el Querellante debió solicitar a la Oficina Central de Asuntos Laborales y Recursos Humanos su habilitación para el servicio público.

La Unión, por su parte, argumentó que la querella puede ser adjudicada por el Árbitro. Aun cuando la causa de destitución del Querellante fuera su convicción por delito grave; toda vez que la sentencia impuesta fue en probatoria. Sostuvo que para destituir sumariamente al empleado la Autoridad tiene que previamente evaluar y revisar el caso en sus méritos; sin basarse únicamente en el hecho de que el empleado resultó ser convicto por un delito grave.

VI. ANÁLISIS

De entrada, es preciso señalar que luego de examinar el expediente del caso de autos concluimos que la controversia del mismo no está madura.² Veamos.

El 1 de febrero de 2001, el Sr. Miguel A. Astacio Torres, aquí querellante, fue encontrado culpable por violaciones a los artículos 6 y 7 de la ley de Armas. Por lo cual, el Honorable Juez, Carlos A. Cabán García, lo sentenció a un año de probatoria. Con posterioridad a dicha sentencia la Autoridad destituyó sumariamente al Querellante el 17 de abril de 2001; alegando la violación de la regla 37 de las Normas de Conducta y

² *Madurez de la controversia- requisito para presentar una causa de acción que implica que la controversia esté completa y lista para adjudicarse; que sea apropiada para resolución final y que el daño que se alega sea apropiada para resolución final y que el daño que se alega sea suficiente para requerir una adjudicación. En inglés "ripeness". Glosario Términos y de Conceptos Jurídicos o Relativos al Poder Judicial. Oficina de Administración de los Tribunales Instituto de Estudios Judiciales.*

Medidas Disciplinarias. A consecuencia de dicha convicción el Querellante quedó inhabilitado del servicio público. No obstante, cuando la pena impuesta no conlleva reclusión como en el caso que tenemos ante nuestra consideración el empleado puede, bajo las disposiciones de la Ley núm. 70 de 20 de junio de 1963; ser habilitado para su retorno al Servicio Público.

Sin embargo, del examen de los documentos que obran en el expediente de este caso no surge evidencia que el Querellante solicitara o que fuese habilitado para el Servicio Público con posterioridad a su sentencia y destitución sumaria. Tampoco surge del expediente que la Unión realizara gestiones a los efectos de que el Querellante fuese habilitado para el servicio público.

Ante tales circunstancias nos reafirmamos en nuestra determinación al concluir que la querrela no está madura.

A tenor con el anterior análisis emitimos el siguiente Laudo:

VII. LAUDO

Se procede a desestimar la presente querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 21 de agosto de 2013.



BENJAMIN MARSH KENNERLEY
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 21 de agosto de 2013 y se remite

copia por correo a las siguientes personas:

LCDO OBED MORALES COLÓN
DIRECTOR DIVISIÓN LEGAL AAA
AVENIDA BARBOSA 604
SAN JUAN PR 00917

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