

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00910-5540
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- 11-2549

SOBRE : DESTITUCIÓN
SUMARIA CHARLIE
RODRÍGUEZ
VALENTÍN

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 13 de abril de 2012. El mismo quedó sometido el 28 de mayo de 2012, fecha en que venció el término para someter escritos.

La comparecencia registrada fue la siguiente: "Por el Patrono": El Lcdo. Ángel Pagán Cordero, portavoz y asesor legal y el Sr. Ángel Pagán Torres; gerente. "Por la Unión": El Lcdo. Carlos A. Ortiz Abrams, portavoz y asesor legal y el Sr. Pedro Irene Maymí; presidente de la Unión.

II. SUMISIÓN

Que el Honorable Árbitro atienda el planteamiento de prescripción levantado por la Unión, en primera instancia. De determinar que no procede se citará el caso para verse en sus méritos.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

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. ...

SECCIÓN 6:

A. DISPOSICIONES GENERALES

5. Cuando el caso así lo amerite, el Presidente de la Unión o su representante autorizado podrá radicar o atender quejas o querellas en cualquiera de las etapas o de los pasos del procedimiento o directamente en la Oficina de Recursos Humano, de Relaciones Industriales o en el Comité de Querellas.

6...

21. La notificación de los cargos al trabajador se hará por entrega personal a

febrero de 2000. Por ende, si la fecha de efectividad de la destitución sumaria del Querellante fue 21 de junio de 2002, la misma se encontraba prescrita.

La Autoridad, por su parte, arguyó que el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje no dispone que los Árbitros puedan emitir laudos de manera sumaria. Asimismo, argumentó que las Reglas del Procedimiento Civil vigente no son de aplicación a los procedimientos de arbitraje ante el Negociado.

Además, sostuvo que el proceso disciplinario en el presente caso fue llevado conforme a los términos claros del Convenio Colectivo. Argumentó que el término dispuesto por el Artículo IX, Sección 6, Inciso A, Sub-inciso 22, supra, es interpretado incorrectamente por la Unión, por lo cual, la defensa de prescripción es improcedente.

V. OPINIÓN

De entrada, es preciso señalar que aun cuando las Reglas de Procedimientos Civil no son de aplicación automática a los procedimientos administrativos como muy bien señala el Licenciado Pagán. Lo cierto es, que el Árbitro puede utilizar las mismas como guías en el proceso de confeccionar un remedio a las controversias presentes ante su consideración.

La Autoridad, además, plantea que el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje guarda silencio sobre la facultad del árbitro para emitir Laudos de manera sumaria.

Examinado dicho argumento nos encontramos en total desacuerdo con el mismo. Aclarando que la jurisdicción del Árbitro emana del Convenio Colectivo que las partes pactaran y del acuerdo de sumisión. El propósito del

Reglamento es establecer como se conducirán los procedimientos de arbitraje y mediación que ofrece el Negociado de Conciliación y Arbitraje. Por lo tanto, queda a discreción del árbitro determinar si luego de analizar las particularidades de una controversia ante su atención si emite o no un Laudo de manera sumaria. Resuelto los asuntos relacionados a la autoridad del árbitro pasemos a resolver la controversia ante nuestra consideración.

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 de los hechos que no existe una controversia genuina con relación a los hechos materiales del litigio.¹ Del mismo modo, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha dispuesto que las Reglas de Procedimiento Civil podrán utilizarse en los procesos administrativos para guiar su curso mientras no sean incompatibles con la naturaleza de los mismos y no obstaculicen la flexibilidad, agilidad, rapidez y sencillez de éstos; y por ende, propicien una solución justa, rápida y económica.²

Dado que la Regla número 36 del Procedimiento Civil es cónsono 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.³

Con este trasfondo procedamos a determinar si en efecto procede que emitamos un laudo a favor de la Unión. Como indicáramos al comienzo de

¹ 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).

² *Otero Mercado vs. Toyota de PR Corp.*, 163 D.P.R. 716 (2005).

³ Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Art. IV, Incisos c y d.

nuestra opinión, la sentencia sumaria se utiliza cuando no existe controversia sobre hechos materiales del litigio. Tal como, la fecha en que la Autoridad notificó al Querellante su intención de destituirlo sumariamente. Lo cual, en el caso de autos fue 24 de noviembre de 1999, fecha en que tanto la Unión como la Autoridad afirman fuera notificado el Querellante de la intención de destituirlo sumaria. Por lo tanto, el término de cincuenta (50) días para aplicar la acción disciplinaria comenzó a discurrir una vez notificado el Querellante. Dado que no existe controversia sobre la fecha en que comenzaba el término de cincuenta (50) días laborables un cálculo matemático nos debe aclarar si la destitución sumaria del Querellante prescribió o no. Por lo cual, si contamos los cincuenta (50) días a partir del 24 de noviembre de 1999; el término vencía a principios de febrero de 2000.

No obstante, la confirmación final de dicha acción disciplinaria no fue hecha hasta el 10 de junio de 2002; vencido el término que la Autoridad tenía para ello conforme a las disposiciones del Convenio Colectivo.

Cabe señalar que el Convenio Colectivo es la ley entre las partes, siempre y cuando no contravenga las leyes, la moral o el orden público Pérez v. Autoridad de Fuentes Fluviales, 87 D.P.R. 118 (1963). Toda vez, que la confirmación de la destitución sumaria del Querellante fue hecha vencido el término para ello tenemos que concluir que la misma es inválida.

A tenor con el anterior análisis emitimos el siguiente Laudo:

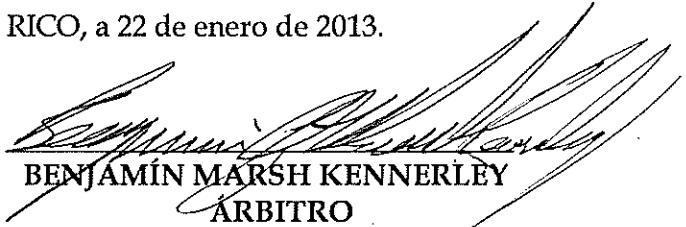
VI. LAUDO

La destitución sumaria del Sr. Charlie Rodríguez Valentín fue en violación del Artículo IX Procedimiento para Atender y Resolver Querellas,

Sección 6, Inciso A, Sub-inciso 22. Se ordena la reinstalación del empleado más todos los salarios y haberes dejados de devengar desde la fecha de su destitución sumaria hasta su restitución en el empleo.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 22 de enero de 2013.



BENJAMÍN MARSH KENNERLEY
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 22 de enero de 2013 y se

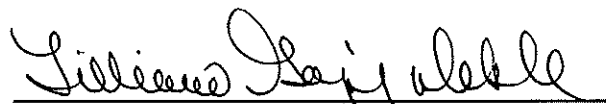
remite copia por correo a las siguientes personas:

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

LCDO ÁNGEL PAGÁN CORDERO
ASESOR LEGAL AAA
BUFETE CANCIO, NADAL, RIVERA Y DÍAZ
PO BOX 364966
SAN JUAN PR 00936-4966

SR PEDRO J 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



LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III