

**GOBIERNO DE PUERTO RICO**  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**  
**NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**  
**PO BOX 195540**  
**SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540**

**AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y  
ALCANTARILLADOS  
(Autoridad)**

**Y**

**UNIÓN INDEPENDIENTE  
AUTÉNTICA DE EMPLEADOS DE  
ACUEDUCTOS Y  
ALCANTARILLADOS  
(Unión)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-11-577**

**SOBRE: DESPIDO  
HIRAM RAMOS SÁNCHEZ**

**ÁRBITRO: BENJAMIN J.  
MARSH KENNERLEY**

**I. INTRODUCCIÓN**

El caso de autos, formó parte de un grupo consolidado de varios casos de despido, que fueron atendidos de manera grupal en el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA), y de los cuales se pactó un Acuerdo con fecha de 26 de junio de 2018<sup>1</sup>. A tenor con el enumerado noveno de dicho Acuerdo, "(a) aquellos empleados que no acepten el acuerdo, los notificarán por escrito, para tramitar que su curso continúe el trámite ordinario en el NCA" (sic).

En atención a ello, las partes solicitaron de este Árbitro que la vista del caso de autos se celebrara, en virtud de que el señor Hiram Ramos Sánchez declinó aceptar el contenido del Acuerdo suscrito el 26 de junio de 2018. Las partes así mismo,

---

<sup>1</sup> Anejo 3 del Alegato presentado por la UIA.

comunicaron que estarían presentado sus respectivas posiciones por escrito, acompañadas de la prueba documental necesaria, sumisiones, y contenciones de hecho y de derecho aplicables.

Los representantes legales que comparecieron por escrito, se encuentran registrados de la siguiente manera:

Por la UNION INDEPENDIENTE AUTENTICA DE EMPLEADOS DE LA AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS, en adelante, la Unión o la UIA, compareció el licenciado Arturo Otlahui Ríos Escribano, Representante Legal.

Por la AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS, en adelante el Patrono o la AAA, la licenciada Aslin M. Cabán Mendoza, Representante Legal.

Teniendo la oportunidad de haber leído con detenimiento las posiciones de las partes, estamos en posición de resolver el presente caso.

## II. SUMISIÓN

No hubo acuerdo entre las partes sobre cuál era la controversia a resolver en este caso, por lo cual cada parte sometió su respectivo proyecto de sumisión. Luego de analizar el Convenio Colectivo<sup>2</sup>, las contenciones de las partes y la prueba presentada, el asunto a dilucidar en el presente caso es:

---

<sup>2</sup> Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje Artículo IX SUMISIÓN (b). En la eventualidad que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El mismo deberá ser dirigido al árbitro por escrito con copia a la otra parte. El árbitro determinará el (los) preciso(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la prueba admitida. Éste tendrá la latitud para emitir los remedios que entienda, luego de la evaluación y análisis de toda la prueba presentada.

Determinar si el Patrono despidió injustificadamente o no al querellante, a la luz de la prueba presentada y el Convenio Colectivo entre las partes. De determinar que no se justifica el Árbitro proveerá el remedio apropiado.

### III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

#### ARTICULO 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 indican más adelante, los que estarán basados en las Normas de Conducta y el Procedimiento Disciplinarios aquí dispuesto.

##### Sección 2- CASOS NO SUMARIOS

- 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) laborables siguientes a la fecha de tener conocimiento oficial de dichos hechos.
- El supervisor inmediato someterá el original del informe de investigación al Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborables 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 corresponda en un periodo 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 formulación de cargos la cual deberá indicar las violaciones a las reglas de conducta imputadas y las sanciones disciplinarias correspondientes.

- ...

### Sección 3- CASOS SUMARIOS

1. Solamente será causa para suspensión sumaria de empleo y sueldo o despido sumario, después de celebra la vista informal no evidenciaría los siguientes casos:
  - a. Apropiación o uso indebido de fondos o bienes de la A.A.A.
  - b. Falsificación o alteración de documentos oficiales.
  - c. Agresión
  - d. Convicción por delito grave o delito que implique conducta inmoral.
  - e. Negligencia que ponga en peligro la vida o la seguridad de otros empleados o personas.
  - f. Negarse injustificadamente a cumplir órdenes para ejecutar trabajos de emergencia para restablecer servicios.
  - g. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias controladas o introducir o usar bebidas alcohólicas o sustancias controladas en el trabajo.
  - h. Hurtar propiedad de la A.A.A., de otros empleados o de los clientes.
  - i. Destrucción de la propiedad.
  - j. Portación ilegal de armas o manejo ilegal de explosivos en los recintos de la A.A.A.
  - k. Cuando un grupo de empleados incurra en una violación del Artículo III, Inciso 6 de este

convenio, y la violación continúe después de transcurridas (8) horas laborables desde que la Autoridad se la haya notificado a la Unión para que lo corrija, y si la Unión corrigiera dentro de dicho término, la Autoridad no podrá aplicar ningún castigo sumario o perentorio a menos el empleado sea reincidente de esta falta en un período de tres (3) meses.

1. Casos en que existan un peligro real para la salud, vida o la seguridad de los empleados o del pueblo en general.

**Vista Informal no evidenciará...**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

1...

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 querellantes, los salarios dejados de percibir y todos aquellos beneficios marginales que le hubieran correspondido, si hubiera estado trabajando durante el período de suspensión.

#### **IV. HECHOS CONCLUIDOS Y CONTENCIONES DE LAS PARTES**

1. El señor Hiram Ramos Sánchez, ocupaba el puesto de Trabajador de Sistema Operacional en la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados.
2. El 28 de abril de 2010<sup>3</sup>, la AAA le comunicó al querellante que había incurrido en una serie de faltas, y que a razón de ello, se le estaba comunicando la suspensión sumaria de empleo y sueldo por venticinco

---

<sup>3</sup> Anejo 2 presentado por la UIA.

(25) días. Las faltas que allí le comunicaron había infringido son las siguientes:

- a. Artículo 9.1-Grupo I- Salir de Ruta de Trabajo.
  - b. Grupo III -Desatender el Servicio.
  - c. No realizar el Trabajo Asignado.
  - d. Impedir o Limitar los Servicios.
3. El 11 de mayo de 2010<sup>4</sup> menos de un (1) mes posterior a la notificación de suspensión sumaria de empleo y sueldo por veinticinco (25) días, la AAA le comunicó al querellante, que tenía intención de destituirlo de su puesto de carrera por unas alegadas faltas cometidas. Dichas faltas fueron enumeradas de la siguiente manera:
- a. Artículo 9.1-Grupo I-Salir de Ruta de Trabajo
  - b. Grupo III-Desatender el Servicio.
  - c. No realizar el Trabajo Asignado
  - d. Grupo IV-Impedir o Limitar los Servicios
  - e. Artículo 10.2 Procedimiento Sumario.
4. El 27 de agosto de 2010<sup>5</sup>. la AAA le comunica al querellante, que, por las razones esbozadas en la carta del 11 de mayo de 2010, y reiteradas allí, quedaba destituido de su empleo.

---

<sup>4</sup> Anejo 1 presentado por la UIA.

<sup>5</sup> Anejo 1 presentado por la UIA.

5. En ninguno de los documentos recibidos, pudimos encontrar que la AAA cumpliera con el Artículo IX (B), sección 1, sección 2, ni sección 3, del Convenio Colectivo. No pudimos apreciar que cumplieran con los términos allí expresados, desde la investigación, hasta la notificación. Es de recordar que las partes están obligadas al fiel cumplimiento de dichas disposiciones.
6. Tampoco encontramos en las “Normas de Conducta y Procedimiento Disciplinario” incluido en el Convenio Colectivo, las faltas que le imputaron al querellante.

## V. OPINIÓN

En el presente caso, la controversia medular gira en torno a si el despido del querellante se realizó justificadamente o no. Por ende, le correspondía el peso de la prueba al Patrono para demostrar que el despido se realizó justificadamente, a tenor con la prueba y el Convenio Colectivo. Es preciso mencionar, que el Convenio Colectivo estuvo en disputa por muchos años en atención a una argumento de la AAA de que el Convenio Colectivo no estaba en vigor, y por ende que este Foro no tenía jurisdicción para atender las controversia trabadas entre los años 2005-2011<sup>6</sup>. Dicha contención fue levantada ante este Foro, en el caso A-15-1409.

El Árbitro Jorge L. Torres Plaza emitió Laudo en dicho caso A-15-1409 el pasado 18 de diciembre de 2014, y concluyó que el Convenio Colectivo en efecto estaba en

---

<sup>6</sup> Ver caso KLCE201701400.

vigor, por lo cual el NCA guardaba jurisdicción para atender controversias que surgieron durante el periodo 2005-2011. Dicho Laudo A-15-1409 fue impugnado, y el Tribunal de Primera Instancia (TPI) revocó la determinación arbitral en Sentencia para el caso KAC2015-0037. Sin embargo, el Panel IV del Tribunal de Apelaciones, revocó al TPI en el caso KLCE201701400, confirmando el Laudo A-15-1409, y confirmando por tanto la jurisdicción del NCA para atender precisamente un caso como el de autos.

Atendido ese asunto, y la prueba sometida junto a los alegatos de las partes, es innegable el hecho de que la AAA no cumplió con notificar al querellante cuáles eran las faltas que había incurrido a tenor con las “Normas de Conducta” y el “Procedimiento Disciplinario” negociado en el Convenio Colectivo. De hecho, no sabemos de donde emanan exactamente las faltas comunicadas al querellante. Tampoco tenemos evidencia de que la AAA hubiera cumplido con las secciones 2 y 3 del Artículo IX (B) del Convenio Colectivo. Las cartas de intención y de destitución notificadas por la AAA al señor Ramos Sánchez, solamente mencionan generalidades para justificar la notificación de faltas, las cuales no aparecen en el Convenio Colectivo, a pesar de que la AAA está obligada a dicho cumplimiento por lenguaje pactado en la Sección 1 del Artículo IX(B).

Nuestro Más Alto Foro ha determinado en reiteradas ocasiones que el Convenio Colectivo:

[E]s un contrato que, como tal, tiene fuerza de ley entre las partes suscribientes siempre que no contravenga las leyes, la moral y el orden público. El mismo promueve la paz y la

estabilidad en el campo obrero patronal. Su validez y eficacia, en consecuencia, debe ser siempre objetó del más entusiasta endoso por parte de los tribunales. U.I.L. de Ponce v. Dest. Serrallés, Inc., supra; J.R.T. v. Junta Adm. Muelle Mun. de Ponce, 122 D.P.R. 318, 333 (1988).

Además "el convenio colectivo obliga al patrono, a la unión y a los miembros individuales de la unión". San Juan Mercantile Corp. v. J.R.T., 104 D.P.R. 86, 89 (1975). Al pactar su contenido, las partes deben cumplirlo con estricta rigurosidad". Corp. de P.R. de Difusión Pública v. UGT, 156 D.P.R. 631, 638 (2002), Opinión de conformidad del Juez Asociado Señor Efraín Rivera Pérez. Véanse, también: Martínez Rodríguez v. A.E.E., 133 D.P.R. 986, 995 (1993); Rivera Adorno v. Autoridad de Tierras de P.R., 83 D.P.R. 258, 264-265 (1961); United Steelworkers of America v. Enterprise Wheel & Car Corp., 363 U.S. 593 (1960).

Consecuentemente, "[l]a Asamblea Legislativa de Puerto Rico ha considerado los convenios colectivos como instrumentos para la promoción de la política pública laboral del Gobierno". J.R.T. v. Junta Adm. Muelle Mun. de Ponce, supra, pág. 330. Véanse: P.R. Telephone v. Junta Rel. Trabajo, 86 D.P.R. 382 (1962). Así mismo, "es política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico el favorecer la negociación colectiva y sus mecanismos para resolver las discrepancias entre empleados y patronos". Nazario v. Tribunal Superior, 98 D.P.R. 846 (1970); J.R.T. v. Junta Adm. Muelle Mun. de Ponce, supra, pág. 330. "Por dicha razón, los convenios colectivos están revestidos de un alto interés público". Corp. De P.R. de Difusión Pública v. UGT, supra, pág. 639. Ello, pues la celebración de los contratos laborales fomenta "la paz industrial a través de medios

adecuados que [ayudan] a resolver de forma pacífica las controversias obrero-patronales". *Íd.*, pág. 638.

El Tribunal Supremo señaló en el caso *Junta de Relaciones del Trabajo, v. Junta Administrativa del Muelle Municipal de Ponce*, 122 D.P.R. 318 (1998), lo siguiente:

Al interpretar un convenio colectivo, el árbitro debe adscribirse al lenguaje utilizado el significado común del mismo, salvo cuando ex-presamente se disponga un significado o definición especial; a los términos técnicos les debe dar su significado usual. Debe leer el convenio como un todo y cada parte debe interpretarla en referencia a las demás cláusulas, de forma que de efectividad al propósito general del mismo. Los usos y prácticas pasadas deben ofrecerle guías significativas para la interpretación de las cláusulas.

A tenor con la obligatoriedad de los Convenios Colectivos, según pactados y ante el texto inequívoco de sus disposiciones, no tenemos otra opción que no sea la de concluir que la AAA no probó que el despido del querellante se realizó justificadamente, y fue contrario al Convenio Colectivo.

Como participante del sistema de auto-gobernanza creado y limitado a las partes, "[l]a función principal del árbitro... es interpretar las cláusulas [del] convenio colectivo". *J.R.T. v. Junta Adm. Muelle Mun. de Ponce*, supra, págs. 330-331. "Al ejercer esta función, el árbitro debe adherirse a la esencia del convenio colectivo y el acuerdo de sumisión". *J.R.T. v. New York & P.R. Steamship, Co.*, supra, pág. 804. Véase, también, *Elkouri y Elkouri*, op. cit., pág. 428. ("The agreement itself is the point of concentration, and the function of the arbitrator is to interpret and apply its provisions").

Por otro lado "dentro del procedimiento de arbitraje obrero-patronal, las facultades decisorias y remediales del árbitro" "emanan del acuerdo de sumisión y del convenio colectivo existente entre patrono y unión". *Sonic Knitting Indus., Inc. v. Int'l Ladies Garment, Etc.*, 106 D.P.R. 557, 561 (1977), citando a *J.R.T. v. Otis Elevator Co.*, 105 D.P.R. 195 (1976); *Colón Molinary v. A.A.A.*, 103 D.P.R. 143, 148-149 (1974); *J.R.T. v. N.Y. & P.R. Steamship Co.*, supra; *United Steelworkers v. Enterprise Corp.*, 363 U.S. 593, 597 (1960).

En una acción por despido injustificado incoada por un empleado, "es el patrono quien tiene el peso de la prueba para establecer que el despido estuvo justificado". *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, supra. Además, "[s]i éste opone como defensa afirmativa el haber mediado justa causa para el despido, le corresponde probarlo mediante la preponderancia de la prueba". *Delgado Zayas v. Hosp. Interamericano*, 137 D.P.R. 643, 650 (1994); *Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, 108 D.P.R. 536, 541 (1979). Es altamente conocido que la parte que tiene el peso de la prueba, es aquella "que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia, y quien deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales de su 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." *J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hospital*, 119 D.P.R. 62." De la lectura de este estatuto se advierte una clara presunción: todo despido es injustificado hasta tanto el patrono demuestre justa causa para su acción"; *Báez García v. Cooper Laboratories, Inc.*, *Díaz v. Wyndham Hotel Corp.*, 2001TSPR 141. La obligación de rebatir dicha presunción recae sobre el

patrono y para ello tiene que probar, mediante preponderancia de la evidencia, los hechos constitutivos de alguno de los fundamentos eximentes de responsabilidad.

Por los fundamentos antes expuestos emitimos el siguiente

## **VI. LAUDO**

Por los fundamentos antes esbozados, resolvemos que el despido del querellante fue injustificado y contrario al convenio colectivo y a los estatutos establecidos en nuestro ordenamiento, por lo que se ordena a la AAA a reinstalar a su puesto de carrera al querellante, a pagar todos los salarios, haberes, y emolumentos dejados de percibir desde el momento del despido hasta su reinstalación, incluyendo todas las acumulaciones a las que hubiera tenido derecho, aumentos de salario, y otros aplicables, y que se elimine del expediente del señor Ramos Sánchez toda mención al despido injustificado. A tenor con el Artículo IX(B) del Convenio Colectivo, "Disposiciones Generales", enumerado 5, se ordena que todo lo anterior sea pagado en un término no mayor a treinta (30) días. Así mismo, se ordena el pago de honorarios de abogado a razón de los veinticinco porcientos (25%) del total de la cuantía que se otorgue al querellante.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 10 de marzo de 2022.



**BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 10 de marzo de 2022 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

SR. LUIS A. DE JESUS RIVERA  
PRESIDENTE  
UIA  
[luisdejesus.uia@gmail.com](mailto:luisdejesus.uia@gmail.com)

SRA. GLORIMAR CHICLANA  
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS  
AAA  
[glorimar.chiclana@acueductospr.com](mailto:glorimar.chiclana@acueductospr.com)

LCDA. ASLIN CABÁN  
AAA  
DIVISIÓN LEGAL  
[notificacioneslaborales@acueductospr.com](mailto:notificacioneslaborales@acueductospr.com)

SR. JOSÉ E. MALDONADO TORRES  
VICEPRESIDENTE  
UIA  
[cheitomaldonadouiaponce@gmail.com](mailto:cheitomaldonadouiaponce@gmail.com)

LCDO. ARTURO O. RÍOS ESCRIBANO  
ASESOR LEGAL  
[ariosescribano@gmail.com](mailto:ariosescribano@gmail.com)

  
OMAYRA CRUZ FRANCO  
TÉCNICA DE SISTEMA OFICINA III