

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 (AAA o Autoridad)	LAUDO DE ARBITRAJE
Y	CASO NÚM: A-12-1771
UNIÓN AUTÉNTICA DE EMPLEADOS DE LA AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS DE PUERTO RICO (Unión)	SOBRE : ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA
	CASO NÚM: A-12-1772
	SOBRE : ARBITRABILIDAD PROCESAL
	CASO NÚM: A-11-586
	SOBRE : DESTITUCIÓN SUMARIA AXEL DÍAZ DÍAZ
	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 4 de agosto de 2011. El mismo quedó sometido el 14 de octubre de 2011, 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; la Sra. Belkin Nieves, representante de AAA y el

Sr. Edwin Román, representante de la AAA. **“Por la Unión”**: El Lcdo. Carlos A. Ortiz, portavoz y asesor legal; el Lcdo. Jaime Alfaro, asesor legal, el Sr. Luis A. De Jesús, vicepresidente y el Sr. Axel Díaz, querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto preciso a resolver por este Árbitro, por lo que cada uno sometió sus respectivos Proyectos de Sumisión.

PROYECTO DE LA AUTORIDAD

Que el Honorable Árbitro determine, conforme a derecho, y a base de las disposiciones legales, reglamentarias, y contractuales aplicables, así como la evidencia presentada lo siguiente:

1. Si la querella está prescrita; esto es, si la reclamación es arbitrable o no procesalmente. En la afirmativa, que desestime con perjuicio la querella.
2. De no estar prescrita la querella, si la parte querellada formuló y notificó cargos al querellante el 22 diciembre de 2003 y el señalamiento de una vista administrativa informal para el 30 de diciembre de 2003.
3. Si la querella notificó al querellante su intención de cesantearlo y le concedió una vista administrativa o una audiencia.
4. Si se celebró una vista o audiencia para que el querellante expusiera su caso.
5. Si el querellante asistió a la vista administrativa informal el 30 de diciembre de 2003.
6. Si la División de Seguridad Interna de la AAA emitió o no un informe de la investigación realizada sobre los asuntos objeto de esta querella, y cuales fueron, si alguna, las determinaciones, hallazgos y recomendaciones.
7. Si el querellante se apropió ilegalmente de fondos públicos por la suma de \$40,748.84, provenientes de pagos por servicios de abonados prestados por la AAA. En la afirmativa, que desestime con perjuicio la querella, se le ordene al querellante reponer dicha suma a las partes querellada con el correspondiente abono de

intereses, computado a razón del interés legal hasta su saldo total, y refiera el asunto al Departamento de Justicia para el trámite correspondiente.

8. Si la Oficina de ética Gubernamental determinó que el querellante se apropió ilegalmente de fondos públicos por la suma de \$40,748.84, provenientes de pagos por servicios de abonados prestados por la AAA. En la afirmativa, que tome conocimiento oficial de la Resolución dictada el 9 de septiembre de 2010, desestime con perjuicio la querella.
9. Si el querellante tiene o no derecho a la reposición en el empleo. En la negativa, que desestime con perjuicio la querella.
10. Si el querellante tiene o no derecho a que se elimine de su expediente de personal los documentos que relacionan las incidencias objeto de esta querella. En la negativa, que desestime con perjuicio la querella.
11. Si el Querellante tiene o no derecho a gastos y honorarios de abogado. En la negativa, que desestime con perjuicio la querella.
12. Si el querellante abusó o no de los procedimientos y/o el derecho. En la afirmativa, que se le imponga a la parte querellante el pago de gastos y honorarios de abogados razonables irrogados a la parte querellada en la tramitación de este asunto.

PROYECTO DE LA UNIÓN

El planteamiento constituye en una moción de laudo sumario. Que está apoyado en que la parte querellante entiende que en este caso se le violó el debido proceso de ley al señor querellante desde el caso en su origen. Debido a que tanto el pliego de cargos mediante el cual se le notificó la intensión del Patrono de destituirlo sumariamente; como en la carta de destitución no se especifica desde que momento el patrono AAA adviene en conocimiento oficial de las supuestas ocurrencia de los hechos que constituyen las irregularidades supuestamente cometidas el señor querellante. Esa vaguedad o ambigüedad de ambos documentos priva de un debido proceso de ley al querellante porque el querellante tiene derecho bajo el Convenio Colectivo a saber desde cuando el patrono se entero oficialmente de los hechos para poder ejercer su

derecho a plantear, de así proceder la prescripción de la acción disciplinaria.

En adición, este señor se le celebró una vista administrativa informal que para efectos prácticos fue una vista a ciegas porque tampoco en esa vista este señor, querellante, Axel Díaz Díaz y sus representantes sindicales tampoco se les informó desde cuando el patrono advino en conocimiento oficial de los hechos; ni tampoco los pormenores de las supuestas irregularidades cometidas por el señor querellante en el desempeño de sus funciones.

Siendo esto así la parte querellante entiende que a base del Convenio Colectivo y en la alternativa a base del caso del Tribunal Supremo de Puerto Rico, resuelto por opinión, JRT vs. Hato Rey Phychiatric Hospital, en términos generales de procedimientos de arbitraje, esa violación al debido proceso de ley cometida contra el señor querellante tiene el efecto de que según el Convenio Colectivo el árbitro puede emitir un laudo sumariamente a favor del señor querellante invalidando la destitución sumaria de Don Axel Díaz Díaz.

En su consecuencia ordenándole a la AAA a que reinstale en su puesto según lo ocupaba al momento de su destitución y el pago retroactivo de los salarios; beneficios marginales y demás haberes dejados de devengar. Como indica, muy bien, el Convenio Colectivo. En adición una cantidad igual en concepto de remedios económicos adeudados como penalidad automática por y el pago a este abogado del 25% de honorarios que es una disposición automática por ley ; y los árbitros de este negociado han aplicado consecuentemente por muchos años incluyendo el distinguido árbitro que preside estos procedimientos.

En el uso de la facultad concedida a este Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, determinamos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

¹ **Artículo XIII- Sobre Sumisión...**

b) En la eventualidad de 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 árbitro determinará el (los) asuntos preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

Determinar a la luz de la prueba y el Convenio Colectivo si el caso es o no arbitrable.

De ser arbitrable que el árbitro determine si la destitución sumaria del querellante estuvo justificada. De no estar justificada, que el árbitro provea el remedio adecuado.

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 entorno 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. ...

8. Concluida la vista formal, el Director Regional de Recursos Humanos o su representante autorizado ante quién compareció el empleado, tendrá quince (15) días laborables para notificar al empleado y a la Unión la recomendación que fuera enviada al Director Ejecutivo o Director de Operaciones quién tomará la acción que a su juicio el caso amerite, dentro del término de veinte (20) días laborables de recibida la recomendación. La Unión tendrá quince (15) días laborables para recurrir al Comité de Querellas, cuando lo estime pertinente. Dentro de los quince (15) días laborables siguientes a la radicación de la querella la Autoridad notificará al Comité de Querellas y a la Unión su contestación a la querella. El Comité de Querellas podrá señalar con prioridad, vista para dilucidar los planteamientos procesales.

SECCIÓN 6:

A. DISPOSICIONES GENERALES

5...

21. La notificación de los cargos al trabajador se hará por entrega personal a éste o por correo certificado a su dirección oficial, según los records de la Oficina de Personal. Copia de los cargos le será remitida por el Director Regional de Recursos Humanos o su Representantes autorizados al Presidente de Capítulo de la Unión de que se trate y al Presidente de la Unión.

22. Lo antes indicado no aplicará cuando por la naturaleza de la falta cometida no esté al nivel del supervisor recomendar la formulación de cargos, pero se dispone que en estos casos el Director Regional de Recursos Humanos tomará la acción correspondiente en un período no mayor de cincuenta (50) días laborables después de tener conocimiento oficial de los últimos hechos relacionados con la falta cometida por el empleado.

23. En aquellos casos que surjan como consecuencia de auditorías internas o externas de la Autoridad y/o casos que surjan como consecuencias de informes de unidades administrativas, se entenderá que la Autoridad tiene conocimiento oficial de los hechos para efecto de este Artículo a partir de la fecha en que se solicite la auditoria, copia de dicha carta le será remitida al Presidente del Capítulo correspondiente y al Presidente de la Unión.

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 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
17. mal uso de la propiedad, equipo, fondos o servicios de la Autoridad		PRIMERA OFENSA	SEGUNDA OFENSA		TERCERA OFENSA		CUARTA OFENSA	
18...								
26. Hurtar a empleados, a la Autoridad o público							PRIMERA OFENSA	

IV. HECHOS

1. El 22 de diciembre de 2003, la Autoridad le envió una comunicación al Querellante informándole su intención de destituirlo sumariamente de su

puesto. Sosteniendo que dicha determinación obedecía a irregularidades cometidas por éste en el desempeño de sus funciones de oficinista.²

2. El 30 de diciembre de 2003, se llevó a cabo una vista informal donde estuvo presente el Querellante y un representante de la Unión donde se discutieron las imputaciones hechas al empleado.³
3. Ese mismo día, el Querellante recibió una carta de la Autoridad, la cual reproducimos según fuera redactada, donde le informó lo siguiente:⁴

30 de diciembre de 2003

Certificada con acuse de recibo
7000-1530-0001-5544-4744

Sr. Axel Díaz Díaz
HC-02
Box 4546
Las Piedras P.R. 00771-0000

Estimado señor Díaz:

En investigación realizada por la División de Seguridad Interna se detectaron las siguientes irregularidades cometidas por usted en el desempeño de sus funciones como oficinista en la Ag. Com. Humacao.

1- Que usted en forma fraudulenta acreditaba los pagos de los abonados en el sistema CUBIS mediante el mecanismo de "BACH". Sin embargo, no solicitaba autorización de sus supervisores para registrar y oficializar estas transacciones. De esta forma las cuentas de los abonados figuraban al día reteniendo ustedes importe de lo cobrado a los abonados al no remesar los fondos a la Autoridad.

2- Al analizar el período en que acontecieron estos hechos se encontró que el servicio de cajero automático siempre estuvo trabajando con regularidad por lo nunca hubo la necesidad de registrar pagos por "BACH" excepto que no fuera con la intención de encubrir una irregularidad.

3- Que además de lo anterior utilizó sin autorización expresa de sus compañeros la clave de acceso de algunos de ellos para efectuar estas transacciones indicándoles que era para hacer ajustes o cambios de cuentas ya que para octubre de 2003, a usted le habían reducido los accesos al CUBIS.

4- Que a pesar de no tener asignada una libreta de Recibos Especiales (AAA-88) usted expidió varios recibos especiales donde aparece su firma recibiendo el importe de las facturas sin embargo, la cantidad cobrada nunca fue remesada en las cobranzas de la Autoridad. Además, se observaron facturas selladas con su firma cuyo importe tampoco remeso a la Autoridad

5- Al examinar la totalidad de la evidencia se concluyó que mientras estuvo asignado en la atención de clientes en Ag. Com. de Humacao, se apropió ilegalmente de \$ 40,748.48 de fondos públicos por concepto de servicios prestados por la Autoridad a sus abonados.

² Ver exhibit 3 de la Autoridad.

³ Ver exhibit 5 de la Autoridad.

⁴ Ver exhibit 6 de la Autoridad.

Además, \$ 47,288.06 fueron registrados efectuados por usted manualmente en CUBIS mediante "BACH" no autorizados.

Por los hechos antes mencionados usted incurrió en faltas al Artículo IX Sec. 3 Procedimientos Disciplinarios B (1) "Caso Sumarios" que dispone que solamente será causa para suspensión de empleo y sueldo o despido sumario después de celebrada vista formal no evidenciaría.

Celebrada vista Informal el 30 de 30 de diciembre de 2003 lo destituyó sumariamente del puesto que ocupa en esta Autoridad por violación al Artículo IX Sec. 3 B (1) del Convenio Colectivo. Dicha destitución será efectiva al finalizar las labores del día en que reciba esta comunicación.

Tiene derecho a apelar esta determinación ante el Comité de Querellas dentro de los próximos 15 días laborables a partir de la fecha en que reciba esta comunicación. De no apelar se entenderá que ha renunciado al derecho que le asista.

Atentamente,

Philippe Maillard
Director General

Certifico que en el día de hoy 31 de diciembre de 2003, envié copia fiel y exacta de este documento por correo certificado con acuse de recibo a las siguientes personas:

- 1- Héctor R. Lugo
- 2- Luis Andino Delbrey

V. CONTROVERSIA

La Autoridad argumentó que el Árbitro debe desestimar la querella por falta de arbitrabilidad. Sostuvo que la Unión no presentó propiamente una querella ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje. Arguyó que la Unión está impedida de así hacerlo; pues ésta y la Autoridad no acordaron en el Convenio Colectivo que el Negociado sería el foro ante el cual dirimirían las controversias como la de autos.

Del mismo modo, argumentó que presentación de la querella ante el Comité de Querellas de la Autoridad se realizó fuera del término dispuesto en el Convenio Colectivo. Sosteniendo que la Unión se cruzó de brazos y presentó tardíamente la querella en contravención de las disposiciones del Convenio Colectivo. Por lo que, el Foro carece de jurisdicción y debe proceder a desestimar y archivar con perjuicio la querella.

La Unión, por su parte, sostuvo que la Autoridad violó el Convenio Colectivo y el debido proceso de ley al destituir sumariamente al Sr. Axel Díaz. Argumentó que la Autoridad quebrantó las disposiciones del Artículo IV, las cuales prohíben que esta utilice sus poderes y prerrogativas gerenciales, en casos disciplinarios, de forma arbitraria o caprichosa.

Asimismo, argumentó que el despido del Querellante como resultado de una auditoría interna realizada por la División de Seguridad Interna violentó los derechos del Querellante. Sostuvo que la existencia de la División de Seguridad Interna de la Autoridad no es reconocida por la Unión; pues no le fue notificada su creación, ni se negoció con esta la creación de la misma. Que tampoco se discutió con la Unión los efectos de dicha división sobre los términos y las condiciones de empleo del personal unionado; aún cuando no medió una renuncia clara e inequívoca de la Unión a negociar esa materia mandatoria.

V. PLANTEAMIENTOS DE ARBITRABILIDAD Y MOCIÓN SUMARIA

En el presente caso antes dilucidar los meritos del mismo; es preciso atender el argumento de falta de arbitrabilidad levantado por la Autoridad. Así como la solicitud de la Unión de un laudo a su favor porque la destitución sumaria en controversia, se encontraba prescrita.

La Autoridad argumentó que la querrela presentada ante este foro no es arbitrable procesalmente por dos razones. Primero que la Unión no había presentado propiamente una querrela ante el Negociado. Afirmando, que la Unión está impedida de así hacerlos pues la Autoridad y ésta no acordaron en el Convenio Colectivo que el

Negociado sería el foro ante el cual se dirimirían las controversias como la de marras. En segundo lugar, argumentó que la querrela fue presentada ante el Comité de Querellas fuera de los términos dispuestos en el Convenio Colectivo.

Argumentó que el término para radicar ante el Comité de Querellas comenzó el 30 de diciembre de 2003; fecha en que se llevó a cabo la vista informal no evidenciaría. Por lo cual, la radicación por la Unión de la querrela ante el Comité de Querellas, el 16 de enero de 2004, fue vencido el término de quince (15) laborables establecido para hecho en el Convenio Colectivo.

Al examinar los planteamientos alzados por la Autoridad tenemos que aclarar que el primero de estos no se trata de uno procesal; sino sustantivo por lo cual lo atenderemos en primera instancia. 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 del parámetro establecido para que se dilucide en arbitraje.

Por otro lado, la arbitrabilidad procesal se refiere a si los procedimientos de quejas y agravios establecidos en el Convenio Colectivo o parte de ellos, aplican o no a una controversia en particular; o si tales procedimientos han sido observados o si cuando sin excusa, alguno de los procedimientos establecidos en el Convenio Colectivo no se observan, anulándose con tal acción o inacción la capacidad del árbitro para intervenir en tal o cual controversia. **John Wiley & Son v. Livingstyon**, 376 U.S. 543, 547 557.

De hecho, el Lcdo. Demetrio Fernández Quiñónes, en su libro **El Arbitraje Obrero-Patronal, Primera Edición** explica la arbitrabilidad procesal de la siguiente manera⁵:

La libertad de contratación le confiere a las partes plena facultad para diseñar el sistema arbitral. Ellas controlan el sistema privado de adjudicación que prevalecerá durante la vigencia del convenio colectivo. Las partes someten al árbitro las cuestiones de arbitrabilidad procesal que en esencia se suscitan si el agravio está maduro para arbitraje conforme los procedimientos establecidos contractualmente. Una cuestión típica de arbitrabilidad procesal es si el agravio se procesó dentro del término contractual prescrito.

Aclarado, que el primero de los planteamientos levantados por la Autoridad es de índole sustantivo nos corresponde determinar si el mismo procede o no. La Autoridad plantea que la Unión está impedida de presentar una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje; pues las partes no acordaron en el Convenio

⁵ Lcdo. Demetrio Fernández Quiñónes, *El Arbitraje Obrero-Patronal, Primera Edición* página 236.

Colectivo que este foro sería ante el cual dirimirían las controversias como la del presente caso.

Al examinar las disposiciones pertinentes del Convenio Colectivo tenemos que concluir que en efecto las partes no acordaron en el mismo que las querellas serían radicadas ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje. No obstante, al examinar el expediente podemos observar que el Negociado expidió el 16 de septiembre de 2010 una terna de Árbitros; en la cual los representantes de las partes eliminaron cada uno un Árbitro. Cabe señalar que la emisión de dicha terna fue producto de una reunión entre las partes con la dirección del Negociado, donde acordaron someter una serie de casos para que fueran resueltos por el foro, incluyendo éste. El efecto de dicho acuerdo fue enmendar las disposiciones contractuales entre las partes; en lo relacionado a una serie de casos sustituyendo el procedimiento acordado para escoger a un Árbitro pactado en el Convenio Colectivo.

Es preciso señalar que en las relaciones obreropatronales el convenio colectivo en esencia es un contrato y lo pactado entre las partes tiene fuera de ley; esto no quita que las partes por acuerdo modifiquen dicho contrato. Por lo tanto, una vez las partes tacharon cada una un Árbitro de la terma provista por el Negociado en esencia modificaron dicho contrato para que la controversia fuera resuelta por el Foro.

En cuanto al planteamiento de la radicación tardía en el Comité de Querellas concluimos que el mismo no procede luego de examinar los documentos del expediente. Alcanzamos dicha conclusión luego de examinar los documentos sometidos ante el Comité de Querellas y descubrir que no es hasta el 7 de enero de 2004, que la

Unión y el Querellantes son notificados, vía correo, de la decisión de la Autoridad de confirmar la destitución sumaria. Por lo cual, el término de quince días laborables para someter la querella ante el Comité de Querellas comenzaba el 7 de enero de 2004 fecha en que la Unión advino en conocimiento de la determinación de la Autoridad. Lo anterior significa que la radicación de la querellante el 16 de enero de 2004, ante el Comité de Querellas por la Unión fue realizada dentro del término establecido en el Artículo IX, Sección 3, sub-sección B, Inciso 8 del Convenio Colectivo. Determinado que el caso autos es arbitrable sustantivamente y procesalmente; pasemos a atender la moción de laudo sumario instada por la Unión. Veamos.

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.⁶ 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 flexibilidad, agilidad, rapidez y sencillez de éstos; y por ende, propicien una solución justa, rápida y económica.⁷

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

⁶ 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).

⁷ *Otero Mercado vs. Toyota de PR Corp.*, 163 D.P.R. 716 (2005).

reconocidos en el nuestro reglamento, no estamos impedidos de emitir un laudo sumario.⁸

Con este trasfondo procedamos a determinar si en efecto procede que emitamos un laudo a favor de la Unión. Como indicáramos al comienzo de nuestra opinión la sentencia sumaria se utiliza cuando no existe controversia sobre hechos materiales del litigio. No obstante, en el presente caso existen controversias genuinas sobre hechos esenciales del mismo. Por lo que, la petición de la Unión de emitir un Laudo Sumario no procede en este caso en particular.

VI. MERITOS

Es menester 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 refrendada por árbitro. 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

⁸ *Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Art. IV, Incisos c y d.*

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.

Analizada y aquilatada la prueba concluimos que en efecto esta es suficiente para sustentar la acción tomada por la Autoridad en el caso de autos.

A tenor con el anterior análisis emitimos el siguiente Laudo:

VI. LAUDO

La destitución sumaria del Querellante estuvo justificada.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 20 de marzo de 2012.

BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 20 de marzo de 2012 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

SRA BELKIN NIEVES
REPRESENTANTE AAA
AVENIDA BARBOSA 604
HATO REY PR 00918

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

SR LUIS A DE JESÚS RIVERA
VICE-PRESIDENTE UIA
CALLE MAYAGUEZ #49
SAN JUAN PR 00917-4902

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

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