

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ
P.O. BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS DE P.R.
(Autoridad o Patrono)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE
AUTÉNTICA DE EMPLEADOS DE
LA A.A.A.
(UIA o Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-13-1531¹

SOBRE:

ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

ÁRBITRO:

FERNANDO E. FUENTES FÉLIX

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe fue citada por este Árbitro suscribiente para el 27 de septiembre de 2012 a las 8:30 a.m. el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico.

Ese mismo día, el 27 de septiembre de 2012 a al 1:21 p.m., la A.A.A a través de su representante legal el Lcdo. Nino C. Martínez Bosch, presentó y radicó ante este Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico, una Solicitud De Desestimación del caso de autos.

Se le concedió entonces a la Unión (U.I.A) a través de su Representante Legal el Lcdo. Carlos A. Ortiz Abrams hasta el viernes, 2 de noviembre de 2012 para someter su

¹ Número administrativo asignado a la Arbitrabilidad Sustantiva del Caso A-06-2149.

réplica a la Solicitud De Desestimación presentada por la A.A.A a través de su Representante Legal.

La Unión U.I.A. a través de su Representante Legal presentó y radicó el 2 de noviembre de 2012 su Oposición A La Solicitud De Desestimación.

Así las cosas, el caso de autos quedó sometido ese día 2 de noviembre de 2012.

II. SUMISIÓN

Las partes no acordaron la Sumisión en el caso de autos.

Conforme a las facultades que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en el Artículo XIII - Sobre La Sumisión-en su Inciso b², entendemos que el asunto preciso a ser resuelto en el caso de autos es el siguiente:

Que el Árbitro determine si la presente querrela es arbitrable sustantivamente o no.

De no serlo que se desestime la querrela.

De serlo que se señale la vista de arbitraje del caso de autos para verse en sus méritos.

² Artículo XIII - Sobre La 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 Árbitro determinará el (los) asuntos precisos(s) a ser resueltos(s) tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios."

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLES AL CASO**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 Conducta 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 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 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.AA. Una vez se reciba la terna con los nombres 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.

SECCIÓN 3 - 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 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 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.

I. 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 Evidenciaría

1. Será responsabilidad del Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su representante autorizado, notificar al empleado la intención de despedirlo o suspenderlo sumariamente de empleo y sueldo mediante una formulación de cargos, y simultáneamente será citado para una Vista Informal no Evidenciaría a celebrarse ante el propio Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su representante autorizado no más tarde de los quince (15) días laborables siguientes a dicha notificación.

2. Al celebrarse la vista, el empleado podrá estar acompañado por el Presidente de la Unión, o su representante autorizado.

3. Si el empleado o la Unión no comparece a la vista informal no evidenciaría en la fecha y hora señalada y no ofrecen justificación razonable para su incomparecencia, se entenderá que han renunciado a la misma y la A.A.A. podrá de inmediato proceder a hacer efectivo el despido o la suspensión sumaria. Si es la A.A.A la que no celebra la vista y no ofrece justificación razonable, se entenderá que desistió de la aplicación de la medida disciplinaria.

4. No se admitirán solicitudes de posposición de vista informal excepto por razones de fuerza mayor que hagan imposible la comparecencia del empleado y la Unión, las cuales deben ser claramente expuestas y debidamente documentadas en la correspondiente solicitud, en cuyo caso la vista será celebrada en un término no mayor de cinco (5) días laborables a partir de la fecha en que la vista había sido señalada originalmente.

5. En la Vista Informal no Evidenciaría el empleado podrá hacer las alegaciones o los planteamientos que estime pertinentes y presentar aquella evidencia documental incluyendo declaraciones juradas que entienda le favorecen.

6. En lugar de asistir a la vista informal, el empleado podrá entregar por escrito en la Oficina del Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su representante autorizado, no más tarde de la fecha en que se cita a la Vista Informal no Evidenciaría, sus alegaciones y prueba para sostener que la A.A.A. no debe despedirlo o suspenderlo sumariamente de empleo y sueldo.

7. En aquellos casos de mal uso de fondos públicos o cuando haya motivos razonables de que existe un peligro real para la salud, vida o seguridad de los empleados o del pueblo en general, se podrá suspender de empleo y no de sueldo al empleado antes de la Vista Informal no Evidenciaría.

Vista Formal de Arbitraje

1. Concluida la Vista Informal no Evidenciaría, el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su representante autorizado, tendrá veinte (20) días laborables para notificar al empleado y a la Unión, la acción que a su juicio el caso amerite. La Unión tendrá veinte (20) días laborables para solicitar al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, uno de los Árbitros externos ya seleccionado por dicho funcionario. Los 42 Árbitros seleccionados ejercerán sus funciones en forma alternada y rotativa. Copia de la solicitud ponchada por la oficina del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos será enviada de inmediato por la Unión al Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la A.A.A. Una vez designado, el Árbitro, señalará la fecha en que se celebrará la vista para atender el caso. Los honorarios de estos Árbitros externos serán sufragados por el Departamento del Trabajo. En caso de renuncia o terminación del contrato o de los contratos existentes, el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos nombrará nuevos Árbitros para ver estos casos.

2. En aquellos casos que surjan como consecuencia de auditorías internas o externas de la Autoridad o casos que surjan como consecuencia de investigaciones administrativas, se entenderá que para efectos de este artículo la Autoridad

tiene conocimiento oficial de los hechos a partir de la fecha del Informe de Auditoría. Será a partir de esa fecha que comenzará a contar el término de cincuenta (50) días laborables para que el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su representante autorizado tome la acción que corresponda.

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 Recursos 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 A.A.A, 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 Laborables 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. PLANTEAMIENTO DE ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

Alega y expone la A.A.A. a través de su Representante Legal, el Lcdo. Nino C. Martínez Bosch por medio de su Solicitud De Desestimación en síntesis, que es la Junta de Relaciones del Trabajo, en adelante la (J.R.T.) y no este Foro de Conciliación y Arbitraje quien tiene jurisdicción exclusiva para atender en la reclamación objeto de la querrela de epígrafe.

Alega y expone además, que este Foro de Arbitraje solamente está facultado para declarar que no tiene jurisdicción para conceder remedio alguno a la Unión y que debemos por lo tanto proceder a desestimar la querrela de epígrafe según lo solicita la A.A.A.

Alega finalmente la A.A.A que no tenemos jurisdicción sobre la materia objeto de la querrela de epígrafe y que procede que desestimemos la querrela de epígrafe.

Por su parte la U.I.A a través de su Asesor Legal el Lcdo. Carlos A. Ortiz Abrams en síntesis expone y alega que le es de aplicación a este caso de autos, la norma de nuestro Honorable Tribunal Supremo acerca del agotamiento de remedios contractuales.

Expone y alega además la U.I.A. que el remedio del arbitraje acordado mediante el Convenio Colectivo suscrito por la A.A.A. y la U.I.A y el cual es aplicable al caso de autos está contenido en el Artículo IX (A) Inciso C, Artículo IX, (B) Sección 1 y Artículo IX (B) Vista Formal de Arbitraje.

Alega y expone además la U.I.A que cuando las partes han acordado utilizar el remedio administrativo de arbitraje, la propia J.R.T y el Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico han avalado la abstención de la J.R.T a favor del mecanismo de arbitraje.

Expone y alega la U.I.A que la A.A.A. acordó con la U.I.A utilizar el remedio administrativo de arbitraje en el Convenio Colectivo que rige las relaciones laborales entre ambos y que en específico acordaron que fuera el Negociado de Conciliación y Arbitraje (N.C.A) el que atendiera las violaciones al Convenio Colectivo.

Finalmente expone la U.I.A que la alegación de la A.A.A. en el sentido de que este Foro de Arbitraje carece de jurisdicción sobre la materia para atender la querrela del caso de autos es improcedente por lo que la posición de la A.A.A es también contradictoria.

Vista la posición de ambas partes nos corresponde determinar si la presente querrela del caso de autos es o no arbitrable sustantivamente.

Estamos en posición de resolver este planteamiento de arbitrabilidad sustantiva y así lo hacemos. Veamos.

Establecidas las alegaciones y contenciones de ambas partes antes expuestas, debemos señalar inicialmente que es correcto el señalamiento de la A.A.A con relación

al aspecto de la jurisdicción exclusiva de la J.R.T con respecto a las reclamaciones o querellas relacionadas a prácticas ilícitas. La J.R.T también tiene facultad para obviar la doctrina de agotamiento de remedios contractuales y asumir jurisdicción primaria en una controversia obrero-patronal, cuando ni el patrono ni la unión realizan esfuerzo alguno para darle aplicación a los remedios para dirimir y resolver agravios contemplados en el Convenio Colectivo J.R.T vs. A.C.A.A. 107 D.P.R 14 (1978).

Sin embargo, esa circunstancia no se encuentra presente, ni es lo que sucede en el caso que nos ocupa, ya que aquí existe un Convenio Colectivo entre las partes cuyas cláusulas sobre el procedimiento de tramitación y resolución de querellas ha sido activado por la Unión y corresponde a las partes contratantes acatarlas y ceñirse a las mismas y seguir el fiel cumplimiento de las mismas.

Siendo así las cosas lo que corresponde y procede es que la controversia del caso de autos sea resuelta utilizando el mecanismo de arbitraje.

Si examinamos el Convenio Colectivo, específicamente en su Artículo IX, Inciso (A) relacionado con el procedimiento a seguir para atender y resolver las controversias, podemos observar que las partes, A.A.A y la U.I.A pactaron y acordaron resolver las querellas utilizando el procedimiento de arbitraje de este Foro (N.C.A) y que la definición de querellas mencionado en la Sección 1 de dicho Artículo antes mencionado, define dicho término de la siguiente manera:

“toda controversia o disputa entre la Unión y la A.A.A, entorno a reclamaciones de los trabajadores cubiertos por este Convenio, que surjan en la administración, interpretación o aplicación del mismo.”

Por razón de lo anterior podemos colegir que nos encontramos ante una cláusula de tipo abierta, extensa, inclusiva o de un carácter universal en la que cualquier disputa surgida entre las partes será resuelta mediante el mecanismo seleccionado por las partes.

Con relación a lo anterior debemos señalar que la norma establecida por nuestro Honorable Tribunal Supremo en el caso de CEFERINO PÉREZ vs. A.F.F. 87 D.P.R. 118 (1963) es la siguiente:

“Excepto los asuntos que las partes específicamente excluyen del procedimiento de querellas y arbitraje pactado en un Convenio Colectivo, todas las controversias entre ellas caen dentro de dicho procedimiento”.

En otras palabras la controversia presentada ante un árbitro será arbitrable sustantivamente siempre y cuando la materia sobre la cual versa o gira la misma no esté específicamente excluida del procedimiento de querellas acordado por las partes.

Es importante señalar además el Convenio Colectivo es un contrato y como tal su interpretación debe apoyarse en las reglas generales de las obligaciones y de los contratos. A.M.A v. J.R.T 114 D.P.R. 844 (1983).

Es doctrina establecida que cuando los términos de un contrato son claros y no dejan lugar a dudas sobre la intención de los contratantes, no procede recurrir a reglas de interpretación. Artículo 1233 Código Civil de Puerto Rico. 31 LPRA 3471.

Es a partir del perfeccionamiento de un contrato que las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las consecuencias que se derivan del

mismo conforme a la buena Fe, al uso y a la Ley, AMECO VS. JANESS CORP. 98 DPR 838 (1970).

A tenor con lo anteriormente señalado resolvemos que la querrela objeto del caso de autos es arbitrable sustantivamente.

En virtud de lo anterior emitimos el siguiente:

V. LAUDO

Declaramos NO HA LUGAR la Solicitud De Desestimación presentada por la A.A.A sobre el aspecto de la falta de jurisdicción de este Foro de Arbitraje.

La querrela objeto del caso de autos es arbitrable sustantivamente.

Se cita a las partes a comparecer el día, a la hora y el lugar que aparecen a continuación para la continuación de los procedimientos y para verse el caso en sus méritos:

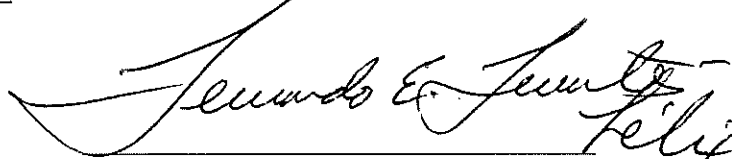
DÍA : LUNES, 7 DE OCTUBRE DE 2013
CASO NÚM. A-06-2149

HORA : 8:30 A.M.

LUGAR : DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ
505 AVE MUÑOZ RIVERA, PISO 7
HATO REY, PR 00919

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 21 de noviembre de 2012.



FERNANDO E. FUENTES FÉLIX
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 21 de noviembre de 2012; y se remite copia por correo

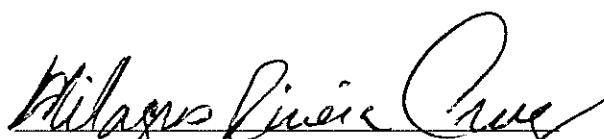
en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR PEDRO IRENE MAYMÍ
PRESIDENTE
UNIÓN INDEP AUTÉNTICA DE EMPLS DE LA AAA
49 CALLE MAYAGÜEZ
SAN JUAN PR 00917-4902

SR JOSÉ E NIEVES MALDONADO
DIRECTOR RECS HUMANOS Y RELS LABORALES
A.A.A.
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

LCDO CARLOS A ORTIZ ABRAMS
U.I.A.
49 CALLE MAYAGÜEZ
SAN JUAN PR 00917-4902

LCDO NINO C MARTÍNEZ BOSCH
BUFETE CANCIO, NADAL, RIVERA & DÍAZ, PSC
PO BOX 364966
SAN JUAN PR 00918-3345



MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA