

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P.O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
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-13-2082¹

SOBRE : ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA

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 22 de mayo de 2012. El mismo quedó sometido el 29 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. "Por la Unión": El Lcdo. Carlos A. Ortiz, portavoz y asesor legal; el Lcdo. Jaime A. Alfaro, asesor legal y el Sr. Pedro Irene Maymí; presidente.

¹ Número administrativo asignado a la controversia que versa sobre la Arbitrabilidad Sustantiva en el caso núm. A-11-2567.

II. SUMISIÓN

Que el Honorable Árbitro atienda la petición de laudo sumario de la Unión, en primera instancia. De determinar que no procede que se cite 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 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.

IV. CONTROVERSIA

Comenzada la vista la Unión le planteó al Árbitro que emitirá un laudo sumario a su favor en el caso de autos; el cual trata de la destitución sumaria del Sr. Pablo Agostini Sambolín. Arguyo que el planteamiento obedece a que a la fecha de efectividad de la destitución del Querellante, ésta se encontraba prescrita.

La Unión fundamentó su petición en lo dispuesto en el Artículo IX, Sección 6, Inciso A, Sub-inciso 22, supra. El cual, establece que la Autoridad tiene un término de cincuenta (50) días laborables desde que toma conocimiento de los hechos relacionados a la falta para aplicar la medida disciplinaria correspondiente al empleado. Por lo cual, si la Autoridad tomó conocimiento oficial de los supuestos hechos imputados al Querellante el 27 de junio de 2002; dicho término de cincuenta (50) días laborables era vencido el 11 de septiembre de mismo año. Por ende, si la fecha de efectividad de la destitución sumaria del Querellante fue 28 de octubre de 2002, la misma se encontraba prescrita.

La Autoridad, por su parte, argumentó que no se enteró oficialmente de los hechos que dieron base a la destitución sumaria del Querellante; el 27 de junio de 2002 como asevera la Unión. Indicando que de acuerdo con la posición de la Unión; la Autoridad se enteró de lo que hizo el Querellante ese día, además, de lo que este haría al día siguiente. Por lo cual, es imposible concluir que el término que tenía la Autoridad para iniciar el proceso disciplinario contra el Querellante comenzaba a partir de dicha fecha.

Asimismo, arguyo 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, argumento 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. Argumento 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 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 que no existe una controversia genuina con relación a los hechos materiales del litigio.² 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.³

² 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).

³ *Otero Mercado vs. Toyota de PR Corp.*, 163 D.P.R. 716 (2005).

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.⁴

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.

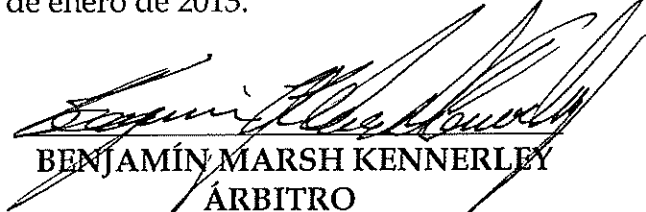
A tenor con el anterior análisis emitimos el siguiente Laudo:

VI. LAUDO

El caso es arbitrable sustantivamente. Se cita el mismo (A-11-2567), para verse en sus méritos el lunes, 18 de noviembre de 2013, a las 1:30 p.m., en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan Puerto Rico.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 23 de enero de 2013.


BENJAMÍN MARSH KENNERLEY
ÁRBITRO

⁴ Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Art. IV, Incisos c y d.

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 23 de enero de 2013 y se remite

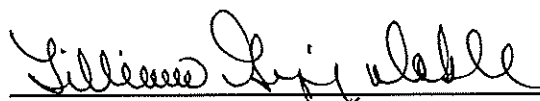
copia por correo a las siguientes personas:

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 JAIME A ALFARO
ASESOR LEGAL UIA
CALLE MAYAGUEZ #49
SAN JUAN PR 00917-4902



LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III