

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS, (A.A.A.)
(Patrono)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE
AUTÉNTICA DE EMPLEADOS DE LA
AAA, (U.I.A.)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-14-844
SOBRE: Destitución Sumaria
Sr. Luis Lamboy Vélez

ÁRBITRO: MARIELA CHEZ VÉLEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente querella se citó para verse en sus méritos en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, San Juan, Puerto Rico, el 7 de julio de 2015. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 28 de agosto de 2015, término concedido a las partes para someter alegatos escritos en apoyo de sus respectivas posiciones.

Por la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, en adelante "la Autoridad" o "el Patrono", comparecieron: la Lcda. Aurivette Deliz Delgado, asesora legal y portavoz; y los señores Juan Sergio y Carlos Rodríguez en calidad de testigos.

Por la Unión Independiente Auténtica, en adelante "la Unión", comparecieron: el Lcdo. Ricardo Goytía, asesor legal y portavoz; los señores José Maldonado y Luis de

Jesús en calidad de representantes; el señor Luis Lamboy Vélez, querellante; y el señor Gabriel Cruz, testigo.

II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta. En su lugar, sometieron por separado los siguientes proyectos:

Por la Autoridad:

Que se determine si la sanción disciplinaria impuesta por la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, consistente de una destitución sumaria, estuvo justificada conforme a las disposiciones del Convenio Colectivo 2012-2015.

De ser así, muy respetuosamente solicitamos que se desestime la querrela con perjuicio, con cualquier otro pronunciamiento que proceda en derecho. De no ser así, que se atempere la sanción de acuerdo a las disposiciones del Convenio Colectivo vigente.

Por la Unión:

Que la Honorable Árbitro determine si el despido de Luis Lamboy Vélez estuvo justificado y si se cumplió con el debido proceso de acuerdo al Convenio Colectivo. De no ser así, se solicita la reposición del Sr. Lamboy en su empleo, el pago de los haberes dejados de devengar, mas cualquier pronunciamiento que entienda pertinente.

Luego de analizar el Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes, la prueba aportada y el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, concluimos que el asunto específico a resolver es el siguiente:

Determinar si el despido sumario del señor Luis Lamboy Vélez estuvo justificado o no.

¹ ARTÍCULO XIII - SOBRE LA SUMISIÓN

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión, dentro de un término razonable, el árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO V
UNIDAD APROPIADA

Inclusiones A - La unidad apropiada a que se refiere este convenio la componen todos los trabajadores regulares y transitorios, según se clasifican y definen más adelante, que emplea la AAA en la operación, conservación y mantenimiento de los sistemas de agua y alcantarillados, incluyendo todos los oficinistas, delineantes, ayudante ingeniero y cualquier otro personal de oficina, sub-inspectores y cualquier otro personal que emplee la AAA en los proyectos de construcción.

Exclusiones B- Quedan excluidos de la unidad apropiada los empleados íntimamente ligados a la gerencia, los empleados ejecutivos, administradores, supervisores confidenciales y cualesquiera otros empleados con facultad para emplear, despedir ascender, disciplinar o de otra manera variar el status de los empleados o hacer recomendaciones al efecto. Quedan excluidos, cualesquiera otros empleados incluidos en otras unidades apropiadas de negociación colectiva ya establecida en la Autoridad agentes especiales de seguridad, encargados de vigilancia o guardianes.

...

ARTICULO XXIV
DISPOSICIONES GENERALES8. Pago por sustitución interina

a. Cuando un empleado regular se le encomiende realizar interinamente el trabajo de un puesto superior o de funciones que correspondan a una clasificación superior al de su nombramiento por cinco (5) o más días laborables, la Autoridad le pagará, a partir de la fecha en que empezó a desempeñar el puesto superior, la diferencia entre el sueldo básico del puesto que ocupa y el básico del puesto superior.

Cuando se estime que este trabajo interino habrá de prolongarse por cinco (5) o más días laborables se dará preferencia para que el empleado que sustituya sea uno de los del mismo sitio de trabajo dentro de la unidad, zona, oficina, sección, división o departamento del área de trabajo de que se trate, donde ocurra la situación con posible derecho a ascenso al puesto superior, excepto en las brigadas que se le dará preferencia al empleado de la brigada donde ocurre la situación con posible derecho a ascenso al puesto superior, disponiéndose que cuando en el mismo sitio de trabajo

no haya empleados regulares que cualifiquen y haya que reclutar empleados que no sean regulares en el edificio central se le dará preferencia a los empleados regulares incluidos en los registros de elegibles de que se trate aunque trabajen en otro sitio de trabajo en dicho edificio; disponiéndose además, que cuando en los sitios antes mencionados (1) no hayan candidatos con posible derecho a ascenso se le dará preferencia a los que reúnen los requisitos pero no han aprobado el examen correspondiente o (2) cuando no hayan candidatos que reúnan los requisitos, se considerarán aquellos empleados regulares que por su experiencia y capacidad hayan demostrado que pueden desempeñar el puesto superior.

b. La Autoridad pagará cada dos semanas el diferencial en salario que corresponda con un retraso de no más de un mes.

c. El supervisor que autorice sustituciones por cinco (5) o más días laborables hará un memorando que haga constar el hecho de la sustitución y al tiempo de duración de la misma para el expediente del empleado que haya hecho la sustitución.

d. Lo dispuesto en el inciso (a) precedente no será aplicable cuando a petición de la Unión el empleado desempeñe un puesto superior al de su nombramiento por necesidad o conveniencia del propio empleado, o cuando las partes convengan a ofrecer la oportunidad a un empleado para recibir adiestramiento con el propósito de adquirir experiencia.

e. Al empleado que estando desempeñándose interinamente en un puesto superior tuviera que trabajar horas extraordinarias, se le pagarán las mismas incluyendo el diferencial en sueldo por la sustitución interina.

f. Se dispone que si empleado se ausenta tres (3) días o menos durante el mes con cargo a licencia anual o enfermedad se le pagará el diferencial en sueldo por el mes completo.

g. Cuando un empleado realice funciones superiores a las de su puesto en forma esporádica, ese tiempo se acumulará y la A.A.A. pagará tres (3) meses el diferencial de básico a básico correspondiente.

...

IV. OPINIÓN

Iniciados los procedimiento de rigor, las partes expresaron sus respectivas alegaciones en cuanto al asunto a resolverse en la presente controversia. Una vez comenzó el desfile de prueba, surgió que el querellante, señor Luis Lamboy Vélez, al momento de los hechos², ocupaba el puesto gerencial de Coordinador Interino de Flota de las Operaciones en Carolina³. Ante tal circunstancia, resolvemos a continuación. Veamos.

En Puerto Rico, la política pública favorece la negociación colectiva y sus mecanismos para resolver internamente sus problemas. Siendo ese el medio para mantener una "razonablemente pacífica y fructífera paz industrial y porque es la forma en que se ejercitan y se desarrollan el movimiento obrero y sus uniones, cosa que se considera deseable por ser útil y justa". Nazario v. Tribunal Superior, 98 D. P. R. 846 (1970). Es evidente que los convenios colectivos constituyen ley entre las partes siempre y cuando sus disposiciones sean conforme a la ley, la moral y el orden público. J. R. T. v. Vigilantes, 125 D. P. R. 581 (1990); Industrial Licorea de Ponce v. Destilería Serrallés, Inc. 116 D. P. R. 348 (1985); Pérez v. A. F. F., 87 D. P. R. 118 (1963). Así las partes que se sujetan a un Convenio Colectivo están obligadas a seguir fielmente sus disposiciones y están impedidas de hacer caso omiso a sus términos y actuar como si el mismo no existiese. San Juan Mercantile Corp. v. J. R. T., 104 D. P. R. 86 (1975).

² 25 de abril de 2013.

³ Nombramiento en el puesto se realizó el 5 de abril de 2012.

Cuando se trata de acciones disciplinarias, el foro a dirimir la controversia es aquel que fue acordado entre las partes mediante los mecanismos provistos en el Convenio Colectivo para dilucidar las controversias de este tipo. No obstante, el Convenio Colectivo negociado y suscrito entre la AAA y la UIA, claramente establece en su Artículo V, supra, sobre Unidad Apropriada, que *"quedan excluidos de la unidad apropiada los empleados íntimamente ligados a la gerencia, los empleados ejecutivos, administradores, supervisores confidenciales y cualesquiera otros empleados con facultad para emplear, despedir ascender, disciplinar o de otra manera variar el status de los empleados o hacer recomendaciones al efecto"*. Así las cosas, y conforme al Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje el cual establece en su Artículo II, sobre Propósito, que las controversias laborales que se atienden en el foro deben surgir del convenio colectivo o acuerdos alcanzados entre las partes; entendemos que éste no es el foro para dilucidar la presente controversia.

Al momento de los hechos, el querellante llevaba ocupando un puesto Gerencial (con sus deberes y remuneraciones) por más de un año; por lo que dicha clasificación era una excluida de la unidad apropiada; por ende, el convenio colectivo no es de aplicación.

A tono con lo antes esbozado, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

Se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFIQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 28 de marzo de 2016.


MARIELA CHEZ VÉLEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 28 de marzo de 2016 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

LCDA AURIVETTE DELIZ DELGADO
ASESORA LEGAL DE RELACIONES LABORALES
AUT DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

LCDO RICARDO GOYTIA DIAZ
GOYTIA DIAZ & ALONSO ORTIZ
PO BOX 360381
SAN JUAN PR 00936-0381

SR JOSE MALDONADO TORRES
REPRESENTANTE
UIA
49 CALLE MAYAGUEZ
SAN JUAN PR 00917


DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III