

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
TRIBUNAL DE APELACIONES  
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN Y CAGUAS  
PANEL I

AUTORIDAD DE  
ACUEDUCTOS Y  
ALCANTARILLADOS DEL  
ESTADO LIBRE ASOCIADO  
DE PUERTO RICO

RECURRIDA

v.

UNIÓN INDEPENDIENTE  
AUTÉNTICA DE LOS  
EMPLEADOS DE LA AAA

PETICIONARIA

KLCE201600346

CONSOLIDADO CON

KLCE201600438

*CERTIORARI*  
PROCEDENTE DEL  
TRIBUNAL DE PRIMERA  
INSTANCIA, SALA  
SUPERIOR  
DE SAN JUAN

CIVIL NÚM.:  
K AC2012-0732  
K AC2013-0782

SOBRE:  
IMPUGNACIÓN DE LAUDO  
OBRERO PATRONAL

Panel integrado por su presidente, el Juez Steidel Figueroa, la Jueza Cintrón Cintrón y la Juez Rivera Marchand

*Per curiam*

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de agosto de 2016.

En los dos recursos consolidados de autos la Unión Independiente Auténtica de los Empleados de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados nos solicita que ejerzamos nuestra función revisora discrecional y dejemos sin efecto los dictámenes que, por separado, emitieron dos salas distintas del Tribunal de Primera Instancia de la región judicial de San Juan. En ambas sentencias los foros recurridos revocaron los laudos emitidos por el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos que, a su vez, dejaron sin efecto ciertas medidas disciplinarias que la AAA impuso a trescientos veintidós empleados unionados. Algunas de estas medidas disciplinarias presuntamente se relacionan con la comisión de delitos.

Expedimos los autos discrecionales y confirmamos los dictámenes cuestionados. Concurrimos con la apreciación de los foros recurridos de que los laudos de arbitraje no resolvieron todas

las controversias jurídicas que las partes litigantes llevaron ante la consideración de los árbitros y que las decisiones de los árbitros y los remedios que concedieron se apartaron o no se adhirieron a la esencia de los convenios colectivos vigentes<sup>1</sup>.

Exponemos de inmediato el contexto fáctico en el que se desarrolló este litigio entre la AAA y la UIA y luego los fundamentos jurídicos que sustentan la determinación unánime del panel de jueces.

## I

En dos procesos paralelos que fueron atendidos por los árbitros Jorge Torres Plaza y Ramón Santiago Fernández y en los que no se ventiló en los méritos la procedencia de las medidas disciplinarias impuestas por la AAA, el Negociado resolvió, entre otros asuntos, que la AAA estaba impedida de utilizar el *Reglamento de normas de conducta y medidas disciplinarias* para disciplinar a sus empleados unionados, debido a que ese cuerpo reglamentario no fue producto de la negociación colectiva.<sup>2</sup> Los laudos de arbitraje nada resolvieron sobre las normas disciplinarias dispuestas en el convenio colectivo, a pesar de que las partes estipularon su vigencia y aplicabilidad a las querellas que estaban ante la consideración de los árbitros<sup>3</sup>.

Como veremos, la gran mayoría de las medidas disciplinarias fueron impuestas durante los años 2005 a 2009<sup>4</sup>, cuando todavía el Tribunal de Apelaciones no había emitido la sentencia objeto del recurso KLRA200800824 que resolvió que cierta estipulación que la AAA y la UIA suscribieron en diciembre de 2004, constituyó el convenio colectivo vigente durante los años 2005 a 2009 y que ella

---

<sup>1</sup> Nos referimos al convenio colectivo 2005-2009, cuya vigencia fue extendida mediante la estipulación suscrita entre la AAA y la UIA el 28 de enero de 2011.

<sup>2</sup> Se trata del Reglamento Núm. 5109 aprobado por el Departamento de Estado el 1 de agosto de 1994.

<sup>3</sup> Ap. parte recurrida, Tomo II, pág. 1031; Ap. recurso KLCE201600346, págs. 71 y 77.

<sup>4</sup> Ap. recurso KLCE201600346, págs. 246-247 y 458-459.

debía “guiar en los términos convenidos las relaciones obrero-patronales entre estas”.<sup>5</sup> Es decir, la utilización y aplicación del aludido reglamento por parte de la AAA se enmarcó en un momento histórico conocido: el tranque en la negociación del nuevo convenio colectivo. Durante este periodo de impasse, que estuvo matizado por un decreto huelgario, no hubo certeza sobre qué arreglo contractual gobernaba la relación obrero patronal entre la AAA y la UIA, incertidumbre que se extendió por varios años.

En el primer procedimiento arbitral, cuyo laudo fue emitido el 6 de junio de 2012, el árbitro Torres Plaza atendió de forma consolidada once querellas que involucraban “destituciones sumarias y no sumarias” de empleados unionados de la AAA.<sup>6</sup> Consta del apéndice del recurso KLCE201600438 que estos once empleados fueron destituidos durante los años 2005, 2006 y 2007<sup>7</sup>.

El árbitro Torres Plaza celebró una audiencia el 4 de mayo de 2012. El 31 de mayo de 2012, antes de la emisión del laudo, la AAA solicitó la desestimación de las once querellas interpuestas por la UIA. Además de argumentar sobre la alegada falta de jurisdicción del Negociado<sup>8</sup>, la AAA expresó lo siguiente:

Finalmente, de considerar el N[egociado] que tiene jurisdicción para atender los reclamos de epígrafe, **según acordado en la [v]ista celebrada el 4 de mayo de 2012, se procederá a señalar las [v]istas de arbitraje por cada caso separado [.]**  
[...]

---

<sup>5</sup> La aludida sentencia del Tribunal de Apelaciones fue emitida el 7 de octubre de 2008 y advino final, firme e inapelable luego de que el Tribunal Supremo denegara la expedición del auto de *certiorari* en el recurso que fue llevado ante su consideración.

<sup>6</sup> Ap. recurso KLCE201600438, págs. 1-6.

<sup>7</sup> Ap. recurso KLCE201600438, págs. 37 y 51-86. En lo que respecta a este grupo de once empleados, la sentencia del Tribunal de Apelaciones en el recurso KLRA200800824 fue emitida más de un año después de las últimas dos destituciones que fueron efectuadas por la AAA presuntamente en enero y marzo de 2007.

<sup>8</sup> El argumento de la AAA sobre la presunta falta de jurisdicción del Negociado estaba predicado en que, aunque en el convenio colectivo se pactó el procedimiento de arbitraje, presuntamente las partes no convinieron que las querellas sobre “prácticas ilícitas” fueran resueltas ante el Negociado y que la Junta de Relaciones del Trabajo era el ente con jurisdicción. Ap. parte recurrida, Tomo II, pág. 973. Debemos dejar claro, sin embargo, que este asunto no está en entredicho en los recursos consolidados de autos.

En la alternativa, **tal como fue acordado** en la [v]ista [...], de considerar el N[egociado] que posee jurisdicción para atender los méritos de las [q]uerellas de epígrafe, debe emitirse un [l]audo a esos efectos, **señalándose las [v]istas de [a]rbitraje para cada una de las [q]uerellas de manera que la AAA pueda presentar toda la evidencia, tanto testifical como documental, que acredite la procedencia de las destituciones** sobre las cuales fueron objeto los empleados aludidos en el epígrafe.<sup>9</sup>

Pocos días después la UIA presentó su oposición. Como primer asunto, en ese escrito intitulado *Moción de laudo sumario*, la UIA expuso que el caso “no deb[ía] ventilarse en sus méritos” y que las acciones disciplinarias de la AAA eran “nul[as] *ab initio*”. Amparándose en el convenio colectivo, la UIA argumentó de forma general que “las destituciones en controversia estaban prescritas” y, en la alternativa, que estaban basadas “en un reglamento disciplinario que no fue negociado”.<sup>10</sup> A pesar de que la UIA no esbozó hechos fehacientes que demostraran la prescripción de las once acciones disciplinarias, la UIA insistió en la resolución sumaria de los casos (es decir, “sin tener que entrar en un proceso evidenciario en su fondo”) y solicitó que el árbitro concediera los remedios contemplados en el convenio colectivo, específicamente, en el “Artículo IX (B) Sección 3(5) del Convenio Colectivo 2005-2011”.<sup>11</sup>

Entre otros documentos, la UIA acompañó el escrito aludido con una declaración jurada del presidente de la colectividad que acreditaba que “la UIA nunca ha negociado con la AAA el Reglamento de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias de la AAA, más allá de las reglas de conductas y disciplina negociadas a través del Convenio Colectivo”.<sup>12</sup>

De nuevo, la AAA se opuso a la resolución sumaria de las once querellas. Sostuvo la AAA que “en la vista celebrada el 4 de mayo de 2012, el Honorable Árbitro indicó que no permitiría la

<sup>9</sup> Ap. recurso KLCE201600438, págs. 14 y 26.

<sup>10</sup> Ap. recurso KLCE201600438, págs. 31-32.

<sup>11</sup> Ap. recurso KLCE201600438, pág. 31-34.

<sup>12</sup> Ap. recurso KLCE201600438, pág. 38.

presentación de la Moción de Laudo Sumario de la UIA”, y que la UIA la presentó “en clara contravención a lo ordenado por el Árbitro”.<sup>13</sup> En el acápite III de ese escrito intitulado *El N[egociado] tiene que señalar una vista de arbitraje en sus méritos de denegar nuestra petición*, la AAA reprodujo su solicitud previa:

... una vez salvado el asunto jurisdiccional, el N[egociado] debe **garantizarle a las partes el ventilar los méritos de la reclamación en una [v]ista de [a]rbitraje.**

[...]

...aun cuando la AAA perdiese en su argumento, que una vez superado una cuestión jurisdiccional **se procederá a ver el caso en sus méritos.** Por tanto, el Árbitro debe rechazar de plano la solicitud de la Unión y una vez dilucidado el asunto jurisdiccional, señalar las [v]istas de [a]rbitraje que fuesen necesarias **para que la AAA pueda acreditar la procedencia de las acciones disciplinarias** de los querellantes de epígrafe.<sup>14</sup>

En el laudo emitido el 6 de junio de 2012 el árbitro Torres Plaza resolvió que “la Autoridad actuó de forma ultra vires al aplicar [...] el Reglamento de Conducta a los aquí [q]uerellantes”. Contrario a lo solicitado por la AAA, el árbitro no adjudicó los méritos y la procedencia de las acciones disciplinarias que motivaron la presentación de las querellas ante el Negociado. A pesar de ello, el árbitro concluyó que los despidos no estaban justificados, ordenó la reposición inmediata de los empleados unionados destituidos sumariamente y el pago de los haberes que dejaron de percibir por motivo del despido. En cuanto a las destituciones “no sumarias”, el árbitro Torres Plaza también dejó sin efecto la acción disciplinaria impuesta por la AAA y ordenó la remoción de “todo documento del expediente del empleado” que guardara relación con dicha sanción.

Es imprescindible destacar que de los documentos que forman parte del expediente del recurso KLCE201600438, incluido el laudo de arbitraje del 6 de junio de 2012, no hay constancia de acuerdo de sumisión alguno entre la AAA y la UIA o que, en el sano

<sup>13</sup> Ap. recurso KLCE201600438, pág. 40.

<sup>14</sup> Ap. recurso KLCE201600438, págs. 42-43, 47 y 49-50.

ejercicio de su discreción, el árbitro haya delimitado y expresado las controversias que tenía ante sí y que debía dirimir.

En el segundo procedimiento arbitral, resuelto el 3 de septiembre de 2013, el árbitro Santiago Fernández también dirimió de forma conjunta trescientas once querellas de empleados unionados que presuntamente fueron suspendidos o destituidos sumariamente por la AAA.<sup>15</sup> Del expediente no surge con precisión la fecha exacta en que este grupo de empleados fue disciplinado o destituido, pero la UIA argumentó que todas las medidas disciplinarias se impusieron a partir del año 2005 y hasta mediados del año 2011.<sup>16</sup>

De la transcripción de la vista celebrada el 7 de mayo de 2013 surge que la AAA y la UIA no lograron estipular las controversias que el árbitro debía dirimir, por lo que en esa vista ambas partes verbalizaron sus respectivos proyectos de sumisión. Ahora bien, las partes sí estipularon la vigencia y aplicabilidad del convenio colectivo 2005-2008 y su extensión y, por acuerdo mutuo, tales convenios fueron marcados como exhibits conjuntos. Al explicar por qué no se oponía a que “los convenios colectivos de 2005-2011 y de 2012-2015” fueran admitidos como prueba conjunta de las partes, el representante legal de la AAA expresó: “porque hay casos que son de uno y otr[o] periodo”.<sup>17</sup>

En la vista la UIA argumentó que, conforme al convenio colectivo, las acciones disciplinarias estaban prescritas. La AAA, por su parte, esbozó argumentos similares y adujo que, a la luz del convenio colectivo, las querellas también estaban prescritas y que por ello el Negociado debía desestimarlas y resolverlas a su favor. En este y otros asuntos discutidos en la vista, quedó claramente

---

<sup>15</sup> Ap. parte recurrida, Tomo II, págs. 1028-1049.

<sup>16</sup> A juzgar por la identificación alfanumérica de cada una de las 311 querellas, parece que *la gran mayoría* de ellas también se relaciona a procedimientos disciplinarios impuestos durante los años 2005 a 2009. Ap. recurso KLCE201600346, págs. 246-247 y 458-459.

<sup>17</sup> Ap. recurso KLCE201600346, págs. 71 y 77.

establecido que la AAA y la UIA partieron de la premisa de que el convenio colectivo, y no el aludido cuerpo reglamentario, regía las controversias que se suscitaron entre ellas.<sup>18</sup>

<sup>18</sup> Lo dicho es cónsono con los escritos de la AAA en el otro procedimiento de arbitraje donde explicó las razones que la llevaron a utilizar las normas disciplinarias del referido reglamento, en vez de las que estaban recogidas en el convenio colectivo. Véase: Ap. recurso KLCE201600438, págs. 45-48. Sobre este asunto volveremos más adelante.

Con posterioridad a la vista del 7 de mayo de 2013, las partes presentaron por escrito sus respectivos proyectos de sumisión. Estos proyectos escritos varían, de algún modo, de lo que las partes verbalizaron durante la vista y de lo que el árbitro Santiago Fernández consignó en el laudo, según se desprende de la transcripción unida al expediente y que a continuación reproducimos íntegramente:

Proyecto de sumisión de la AAA:

1. Que por tratarse de alegaciones constitutivas de prácticas ilícitas en el trabajo, por violaciones al derecho fundamental constitucional del debido proceso de ley, es la Junta de Relaciones del Trabajo y no el Negociado de Conciliación y Arbitraje el foro con jurisdicción primaria exclusiva para atender y resolver las querellas objeto de este caso y proveer los remedios correspondientes.
2. Que **conforme el Convenio Colectivo 2005-2008, extendido al 2011**, la parte querellante no instó querrela en un principio ante la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados a tono con el Artículo Nueve A en debido término. Por lo tanto, las querellas están prescritas y tienen que resolverse a favor de la AAA. El término para instar dichas querellas es de carácter jurisdiccional.
3. El Negociado de Conciliación y Arbitraje no está facultado para resolver el laudo sumariamente.

Proyecto de sumisión de la UIA:

1. El presente proyecto de sumisión comprende de aquellas querellas disciplinarias sumarias y no sumarias que conlleven destitución, suspensiones de empleo y sueldos, y reprimendas escritas efectivas respectivamente a los casos consolidados.
2. Los procedimientos se regirán por el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado del Conciliación y Arbitraje **y el convenio colectivo suscrito entre las partes.**
3. El Árbitro emitirá un laudo sumario acerca de las referidas querellas disciplinarias cuyo común denominador es la aplicación del Reglamento Gerencial de Normas de Conductas y Medidas Disciplinarias de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados de agosto de 1994.
4. **Si el laudo sumario del árbitro resulta favorable** a los querellantes como remedios adecuados se ordenarán, según sea el caso, reinstalación en el empleo, remoción de sanción disciplinaria del expediente personal del empleado, pagos retroactivos a la fecha de efectividad de la medida disciplinaria de los salarios, beneficios marginales, y demás haberes dejados de devengar e intereses legales computados desde la fecha de emisión del laudo hasta la de su cumplimiento total. Y las costas y los honorarios de abogados de los querellantes en una cantidad que el Honorable Árbitro estime razonable.
5. **Si el laudo no resulta favorable** a los querellantes en relación al planteamiento de la aplicación del mencionado reglamento gerencial de conductas y medidas disciplinarias de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, **las querellas serán adjudicadas individualmente o de forma agrupada.**
6. El Árbitro resolverá aquellas **querellas a ventilarse en su fondo a base de la prueba presentada en la vista y el Convenio Colectivo 2005-2011 o el 2012-2015**, según aplique.
7. El laudo del Árbitro será final, firme e inapelable, excepto que adolezca de una o más causales jurisprudenciales de impugnación [...] judicial.

Ap. recurso KLCE201600346, págs. 72-77; Ap. recurso KLCE201600346, págs. 227-229 (*Laudo de arbitraje*, págs. 2-4).

Ya indicamos que en la referida vista la UIA propuso que los convenios colectivos de 2005-2011 y de 2012-2015 fueran marcados como exhibits conjuntos y que la AAA no tuvo reparo alguno. Ap. parte recurrida, Tomo II, pág. 1031 y Ap. recurso KLCE201600346, págs. 71 y 77. Posteriormente, el 13 de

En la vista del 7 de mayo de 2013 la AAA repudió enérgicamente la pretensión de la UIA de que las trescientas once querellas se resolvieran “sin entrar en los méritos de cada uno de los casos”<sup>19</sup> y expresó lo siguiente:

Aquí lo que estamos atendiendo desde el principio, y es una reserva que la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados siempre [...] ha hecho, es si hay o no hay jurisdicción.

**Y una vez se resuelva si no – si hay o no jurisdicción,** por las dos razones que hemos mencionado, entonces es que **debemos entrar a dirimir los méritos de estos casos, porque cada uno de estos casos tienen [sic] su particular, sus particularidades, sus hechos, su -- su -- justificación para haber iniciado una medida disciplinaria.**

Y hay unos casos que son sumarios [que la acción disciplinaria se tomó de forma sumaria], hay unos casos que son no sumarios, hay unos casos que son de amonestaciones, **hay de todo en ese listado de casos. Así que no me parece que la recomendación o la solicitud que hace la Unión en este caso sea la apropiada.**

Aquí lo que – lo que se tiene que resolver por haberlos consolidado, precisamente para ver eso, es el asunto jurisdiccional. El asunto de los méritos de los -- de cada uno de los casos, eso es otro problema porque **para cada caso hay una serie de testigos, para cada caso hay una prueba documental,** y no es la misma para cada uno de los 310 o 315 casos que están agrupados en este proceso.<sup>20</sup>

Con posterioridad, la AAA dejó constancia escrita de una de las controversias que el árbitro debía dirimir, a saber, la procedencia de un laudo sumario “sin darle la oportunidad a la AAA de probar [...] las sanciones y medidas disciplinarias impuest[a]s [...] durante el periodo de enero de 2005 a diciembre de 2008 acorde con el Convenio que estuvo vigente en dicho

---

junio de 2013 la AAA alegó por escrito que no cuestionaba la vigencia del convenio colectivo 2005-2008 en cuanto a su aplicación “a las sanciones y medidas disciplinarias impuest[a]s durante el periodo de enero 2005 a diciembre de 2008”, pero adujo que estaba en controversia la existencia de un convenio colectivo para el periodo de 2009 a 2011. Ap. parte recurrida, Tomo II, págs. 997 y 999. La UIA, por su parte, se opuso a este planteamiento de la AAA y presentó copia de **la estipulación de 28 de enero de 2011** en el que la AAA y la UIA acordaron extender la vigencia del convenio colectivo 2005 a 2008 hasta que se negociara uno nuevo. Ap. parte recurrida, Tomo II, págs. 1014-1015. Así pues, y como hemos puntualizado, está establecido que el convenio 2005-2008 y su extensión regía la relación obrero patronal entre la AAA y la UIA para todas las medidas disciplinarias impuestas a partir del año 2005 y hasta mediados del año 2011, como en su momento argumentó la UIA.

<sup>19</sup> Ap. del recurso KLCE201600346, pág. 105.

<sup>20</sup> Ap. del recurso KLCE201600346, págs. 105-107.



periodo”. Argumentó que de no concederse su solicitud, se violaría su derecho a un debido proceso.<sup>21</sup>

La AAA también puso en tela de juicio si haber utilizado el Reglamento de Normas era una justificación válida para emitir, sin más, “un laudo de manera sumaria”. Sostuvo, así, que aun cuando se resolviera que el Negociado tenía autoridad jurisdiccional para entender en las querellas, el árbitro no podía dejar sin efecto las medidas disciplinarias impuestas sin entrar en los méritos de cada una de ellas.<sup>22</sup> También expuso:

La UIA ha tratado de confundir haciendo referencia a un alegado “reglamento de gerenciales” cuando en realidad conforme hemos reseñado, ***en caso en que haya un convenio colectivo vigente el Reglamento obliga a la AAA a la aplicación del mismo. El hecho [de] que la AAA hiciera referencia al Reglamento en la carta de notificación de la acción disciplinaria de ninguna manera implica que haya excluido las disposiciones del Convenio Colectivo.*** En resumen el Reglamento obliga a la AAA a utilizar aquellas medidas, términos y procesos del Convenio Colectivo que estuviera vigente.

***En este caso el Árbitro tiene la obligación de atender, independientemente si la AAA haya hecho referencia o no del Reglamento, si las medidas notificadas e impuestas por la AAA se justifican conforme el convenio colectivo (en aquellos casos en que en realidad haya convenio) y de no justificarse proveer la medida que hubiese correspondido.[...]***<sup>23</sup>

En fin, y antes de la emisión del laudo de arbitraje, la AAA argumentó que el mecanismo sumario propuesto por la UIA limitaba su “oportunidad de pasar prueba y justificar las sanciones [...] tomadas contra los empleados”.<sup>24</sup> En ese escrito del 13 de junio de 2013, la AAA le pidió al árbitro que no procediera “con la emisión de un [l]audo de forma sumaria sin efectuar vistas donde las partes tengan la oportunidad de presentar prueba para probar o refutar todas las acciones impuestas por la AAA”.<sup>25</sup>

El 1 de julio de 2013 la UIA presentó otro escrito que el árbitro Santiago Fernández tuvo como el último escrito admitido de

<sup>21</sup> Ap. parte recurrida, Tomo II, pág. 997.

<sup>22</sup> *Id.*, págs. 999-1000.

<sup>23</sup> *Id.*, pág. 1001.

<sup>24</sup> *Id.*, pág. 1002.

<sup>25</sup> *Id.*, pág. 1003.

la UIA. En este escrito la UIA nada expresó sobre la postura de la AAA en cuanto a las controversias que debían resolverse. La UIA únicamente se opuso a la contención de la AAA sobre la supuesta inexistencia de un convenio colectivo vigente para el periodo 2009 a 2011. En esa oportunidad la UIA aseveró lo siguiente: “[e]n el caso de autos no se ha solicitado en ningún momento la resolución del mismo por la vía sumaria”. Posteriormente, en un escrito que el árbitro tuvo como no presentado, la UIA volvió a argumentar sobre la facultad del árbitro para resolver sumariamente los casos consolidados y la procedencia e idoneidad de este mecanismo.<sup>26</sup>

A base de las posturas formuladas por las partes, el árbitro Santiago Fernández *consideró* que el asunto que debía resolver era el siguiente:

Determinar si proceden las medidas disciplinarias impuestas por la Autoridad a los empleados mediante el Reglamento Gerencial de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias de la AAA en los casos agrupados. En caso de no proceder, ordenar el remedio apropiado.<sup>27</sup>

Finalmente, y aunque las trescientas once querellas no fueron ventiladas en los méritos, el árbitro Santiago Fernández resolvió que “las medidas disciplinarias impuestas” eran improcedentes. También sostuvo que “la actuación de la AAA al aplicar un reglamento disciplinario no negociado entre las partes fue nula desde sus inicios y un acto arbitrario y caprichoso”. Al igual que su homólogo, el árbitro Santiago Fernández concedió remedios similares a los empleados unionados implicados:

En los casos de amonestaciones escritas, se ordena el retiro de la misma y la eliminación de la misma dentro de su expediente de personal. En los casos de suspensiones sumarias, se ordena la paga de los haberes dejados de devengar durante el tiempo de la suspensión y la eliminación de la medida disciplinaria dentro de su expediente de personal. En los casos de destituciones sumarias, se ordena la reposición de los empleados destituidos, el pago de los haberes dejados de devengar y la eliminación de la medida disciplinaria dentro de su expediente de personal. Por último, se le concede a la Unión el pago de honorarios de abogados al quince (15%) por

<sup>26</sup> Ap. parte recurrida, Tomo II, págs. 1004-1008.

<sup>27</sup> Ap. del recurso KLCE201600346, pág. 229.

ciento de los remedios adjudicados en los casos de suspensiones y destituciones sumarias.<sup>28</sup>

La AAA impugnó exitosamente ambos laudos de arbitraje ante el Tribunal de Primera Instancia. En la sentencia emitida el 16 de febrero de 2016, relacionada con el recurso KLCE201600438 (caso KAC2012-0732), el tribunal se expresó sobre la improcedencia de la resolución sumaria de las once querellas. Entre otros asuntos, el foro sentenciador sostuvo que se privó a la AAA de un debido proceso de ley, pues no se le permitió probar cada uno de los casos, entre los que figuraba una querella por “conducta criminal” y los casos de dos empleados unionados a quienes se les imputó haberse apropiado ilegalmente de bienes muebles de la AAA.<sup>29</sup> Según el tribunal *a quo*, uno de estos empleados fue despedido por la AAA luego de declararse culpable. El foro recurrido enfatizó que el “laudo no atiende dicha sanción disciplinaria en los méritos, [ni ninguna de las sanciones disciplinarias impuestas] **pese [a] que así se solicitó**”.<sup>30</sup> También puntualizó lo siguiente:

La desatención a los hechos particulares de cada caso, y a los escasos documentos que tuvo ante sí el Árbitro **ante los planteamientos de la AAA**, y **el sin sentido del laudo** en lo que respecta a varios de los casos y **el remedio ordenado**, hacen evidente a este Tribunal que **el Árbitro no descargó su función** según lo requiere el debido proceso de ley, por lo que procede la revocación del laudo.<sup>31</sup>

En la referida sentencia el Tribunal de Primera Instancia destacó que el árbitro Torres Plaza “**no recogió una sumisión**, conforme lo requiere el Reglamento del Negociado” y que la actuación del árbitro – al desoír el reclamo de la AAA de que, una vez se atendiera el asunto jurisdiccional, cada uno de los casos se resolviera en los méritos – no tenía explicación. También resaltó el foro primario que antes de que la AAA impusiera las sanciones

<sup>28</sup> Ap. parte recurrida, Tomo II, págs. 1045-1046.

<sup>29</sup> Consta del expediente que se trata de los empleados *José L. Cintrón Rosado* y *Joey Kortright Rivera*. Ap. recurso KLCE201600348, págs. 78-86.

<sup>30</sup> Ap. recurso KLCE201600438, págs. 123- 125.

<sup>31</sup> Ap. recurso KLCE201600438, pág. 126.

disciplinarias, “se realizaron vistas informales y se notificó a los empleados”.<sup>32</sup>

En cuanto a la sentencia emitida el 27 de enero de 2016 en conexión con el recurso KLCE201600346 (caso K AC2013-0782), el foro primario explicó de un modo similar su determinación de revocar el laudo del árbitro Santiago Fernández. Resolvió que no hubo acuerdo entre las partes para que las trescientas once querellas fueran dirimidas sumariamente y que, luego de solucionar el asunto jurisdiccional, el árbitro debió atender el reclamo de la AAA de que los casos se ventilaran en los méritos.<sup>33</sup>

Contrario a la contención de la UIA, en este segundo dictamen el tribunal concluyó que el Reglamento de Normas “no es un reglamento de gerenciales exclusivamente, sino que cobija a todos los empleados de la Autoridad con las debidas concesiones en aquellos casos en que los empleados estén también sujetos a un convenio colectivo”.<sup>34</sup> Sostuvo así que el aludido reglamento coexiste con el convenio colectivo vigente y que la AAA tiene la facultad de aplicarlo en la medida en que ello no sea inconsistente con lo negociado con la UIA.<sup>35</sup> También expresó:

Examinado el laudo, el Árbitro resolvió los trescientos once (311) casos bajo la premisa de que eran casos disciplinarios, **y decidiendo que las acciones disciplinarias estuvieron injustificadas. No obstante, no se pasó prueba** sobre los elementos que comprenden la justa causa: (1) si el empleado cometió la falta que se le imputa, (2) si se le concedió el debido proceso al empleado y (3) si la medida disciplinaria fue razonable. Por lo que **el remedio de[l] Árbitro no se sustenta**.<sup>36</sup>

Como puede verse, los dos foros apelados coincidieron en que no se salvaguardó el derecho a la AAA a un debido proceso y que tuvieron reparos con los remedios arbitrales concedidos, pues estimaron que los árbitros no se adhirieron a la esencia del

<sup>32</sup> Ap. recurso KLCE201600438, págs. 121-122 y 125; Ap. recurso KLCE201600346, págs. 92-93.

<sup>33</sup> Ap. recurso KLCE201600346, pág. 14.

<sup>34</sup> Ap. recurso KLCE201600346, pág. 15.

<sup>35</sup> Ap. recurso KLCE201600346, págs. 15-16.

<sup>36</sup> Ap. recurso KLCE00346, pág. 15.

convenio colectivo vigente y a todas las controversias jurídicas que las partes litigantes llevaron ante su consideración.

La UIA nos pide que expidamos los autos discrecionales y que revisemos y dejemos sin efecto ambos dictámenes. En los dos recursos apelativos la UIA argumenta la comisión de errores similares por parte del Tribunal de Primera Instancia. En el recurso KLCE201600346 la UIA aduce que el foro primario erró:

1. [...] al entrar a discutir en los méritos un laudo en el cual no se probó las causales de impugnación de un laudo arbitral por lo que no hubo fraude, conducta impropia, falta de debido procedimiento en la celebración de la vista, violación de la política pública, falta de jurisdicción o que el laudo no resuelva todas las cuestiones en controversia que se sometieron.
2. [...] al entrar a discutir en los méritos un laudo y no darle la deferencia a los procedimientos de arbitrajes de acuerdo al caso de CFSE v. Unión de Médicos, 170 DPR 443 (2007).

En el recurso KLCE201600438 la UIA alega que el foro primario erró:

1. [...] al no darle la deferencia a los procedimientos de arbitraje y entrar a discutir en los méritos un laudo en el cual no se probó las causales de impugnación de un laudo arbitral.
2. [...] al no reconocer las facultades del árbitro en contravención a los acuerdos de las partes.

Los señalamientos de error se enfocan en las causales para la impugnación de un laudo de arbitraje, las facultades de los árbitros en estos procesos y la deferencia especial que, como norma general, el foro judicial debe adscribirle a estos dictámenes.

La AAA se opone a la expedición de los autos y nos pide, en la alternativa, que dejemos intactos los dictámenes recurridos. Consideramos esos escritos como el alegato en oposición de la AAA.

II

-A-

El convenio colectivo es un contrato que tiene fuerza de ley entre las partes suscribientes siempre que no contravenga las leyes, la moral y el orden público. Al pactar su contenido, las

partes deben cumplirlo con estricta rigurosidad. Así, el convenio colectivo obliga al patrono, a la unión y a los miembros individuales de la unión. *Ni el patrono ni los obreros pueden pretender beneficiarse de ciertas cláusulas y rechazar otras.* *C.O.P.R. v. S.P.U.*, 181 D.P.R. 299, 320 (2011), seguido en *Aut. Puertos v. HEO*, 186 D.P.R. 417 (2012) (énfasis nuestro).

En Puerto Rico los convenios colectivos están revestidos de un alto interés público, 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.<sup>37</sup> Por consiguiente, – y como ocurre en este caso – cuando en el convenio colectivo las partes se comprometen a someter al procedimiento de arbitraje cualquier queja o agravio que surja entre ellas, tal cláusula las obliga por igual y los tribunales están llamados a brindar a lo pactado el más entusiasta endoso. *C.O.P.R. v. S.P.U.*, *supra*, pág. 321.

En su concepción más abarcadora el arbitraje constituye la alternativa existente más formal a la adjudicación y al litigio judicial. En este proceso, las partes en disputa someten y presentan su caso ante un tercero neutral a quien se le confiere la facultad de emitir una decisión vinculante. El arbitraje obrero patronal se distingue –de entre varias modalidades del arbitraje– por ser un sustituto del uso de la fuerza económica como solución a las disputas que surjan durante la vida del convenio colectivo y por representar un medio pacífico que hace efectivo el proceso de la negociación sindical. *C.O.P.R. v. S.P.U.*, *supra*, págs. 322-323

---

<sup>37</sup> El Tribunal Supremo ha expresado que el “rol del convenio colectivo en el campo laboral es trascendental”:

... representa el fruto de largas y acaloradas horas de discusión entre el patrono y la portavoz de los reclamos de los empleados de este. La otorgación y firma de un convenio colectivo representa el triunfo del poder de la negociación sobre la fuerza, de la cordura y la razón sobre la temeridad y la violencia, y de la necesidad que todos tenemos de vivir en armonía los unos con los otros.

*HIETel v. PRTC*, 182 D.P.R. 451, 456-457 (2011); *U.I.L. de Ponce v. Dest. Serrallés, Inc.*, 116 D.P.R. 348, 352 (1985).

(2011). A diferencia de la mediación, conciliación o transacción – en donde las partes tienen la opción de acoger o rechazar las recomendaciones del tercero mediador o conciliador – en el arbitraje las partes están compelidas por su propio acuerdo de aceptar la decisión del árbitro como final y vinculante. Elkouri & Elkouri, *How arbitration works* 3 (6ta. ed., The Bureau of National Affairs, Inc. 2003), citado con aprobación en *C.O.P.R. v. S.P.U.*, *supra*.

Al igual que en la jurisdicción federal, en Puerto Rico existe una vigorosa política pública a favor del arbitraje obrero patronal como método alternativo para la solución de conflictos. Véanse: *HIETel v. PRTC*, *supra*, pág. 456; *Aquino González v. A.E.E.L.A.*, 182 D.P.R. 1, 26 (2011); *S.L.G. Méndez-Acevedo v. Nieves Rivera*, 179 D.P.R. 359, 368 (2010); *C.F.S.E. v. Unión de Médicos*, 170 D.P.R. 443, 448 (2007); *Pérez v. Autoridad de Fuentes Fluviales*, 87 D.P.R. 118, 124-125 (1963). Como mecanismo de solución de disputas, el arbitraje obrero patronal representa un medio más apropiado que los tribunales para la resolución de controversias que emanan de la relación contractual entre las partes, ya que es menos técnico, más flexible y menos oneroso. Véase *Vélez v. Serv. Legales de P.R. Inc.*, 144 D.P.R. 673, 682 (1992). Ello permite que se cumpla con la política pública que exige que las controversias laborales tengan rápida adjudicación y pronto fin. *J.R.T. v. P.R. Telephone Co. Inc.*, 107 D.P.R. 76, 81 (1976).

En efecto, cuando se somete ante un árbitro la resolución de una disputa, las partes sustituyen a las cortes por el árbitro para la determinación de todas las cuestiones de hecho y de derecho sustantivo y renuncian al derecho a litigar tales cuestiones en los tribunales. *López v. Destilería Serrallés, Inc.*, 90 D.P.R. 245, 256 (1964); *Condado Plaza Hotel v. Asoc. Emp. Casinos P.R.*, 149 D.P.R. 347, 352 (1999); *Rivera Adorno v. Autoridad de Tierras*, 83 D.P.R.

258 (1961). Ello se debe a que “the labor arbitrator performs functions which are not normal to the courts; the considerations which help him fashion judgments may indeed be foreign to the competence of courts”. *United Steelworkers of America v. Warrior & Gulf Navigation Co.*, 363 U.S. 574 (1960), citado con aprobación en *C.O.P.R. v. S.P.U.*, *supra*. Además, se tiene en cuenta que el árbitro goza de un peritaje y conocimiento especializado ajeno a los jueces, que agiliza el proceso adjudicativo y garantiza una pronta disposición de la disputa. *Id.*

En síntesis, el arbitraje se distingue por: (1) ser un juicio de tipo contencioso y adjudicativo; (2) ser un proceso de naturaleza privada – con excepción del arbitraje realizado por el Negociado; (3) gozar de informalidad y flexibilidad en comparación con el proceso judicial; (4) no requerir el uso de la doctrina del precedente ni los principios de derecho sustantivo, siempre y cuando el laudo no se limite a ser emitido “conforme a derecho”; (5) contar con árbitros que poseen un alto grado de peritaje y conocimiento especializado; y (6) representar un medio menos costoso que el proceso judicial ordinario. Demetrio Fernández Quiñones, *El arbitraje obrero-patronal* 23-27 (Forum 2000).

-B-

Es norma reiterada que los procedimientos de arbitraje y laudos emitidos en el campo laboral gozan ante los tribunales de justicia de una deferencia especial. *HIETel v. PRTC*, *supra*, pág. 456; *Condado Plaza Hotel v. Asoc. Emp. Casinos P.R.*, *supra*, pág. 352. El Artículo 22 de la Ley de Arbitraje de Puerto Rico, Ley Núm. 376 de 8 de mayo de 1955, según enmendada, 32 L.P.R.A. sec. 3201 *et seq*, establece las circunstancias en las que el foro judicial puede intervenir con un laudo de arbitraje:

(a) Cuando se obtuvo mediante corrupción, fraude u otro medio indebido.



(b) Cuando hubo *parcialidad* o corrupción evidente de los árbitros o cualquiera de ellos.

(c) Cuando los árbitros actuaren erróneamente al rehusar posponer la vista luego de mostrarse causa justificada para ello, o al *rehusar oír evidencia pertinente y material a la controversia*, o cuando *incurrieren en cualquier error que perjudique los derechos de cualquiera de las partes*.

(d) *Cuando los árbitros se extendieren en sus funciones o cuando el laudo emitido no resolviera en forma final y definitiva la controversia sometida*.

(e) Si no hubo sumisión o convenio de arbitraje válido y el procedimiento se inició sin diligenciar la notificación de intención de arbitrar [.]

En el caso en que se revoque un laudo, el tribunal podrá a su discreción ordenar una nueva vista ante los mismos árbitros, o ante árbitros nuevos a seleccionarse en la forma que se disponga en el convenio para la selección de los árbitros originales [.]<sup>38</sup>

La jurisprudencia del Tribunal Supremo también establece que la revisión judicial de los laudos de arbitraje solo puede darse en limitadas instancias en las que se demuestre (1) la existencia de fraude, (2) conducta impropia del árbitro, (3) *falta del debido proceso de ley*, (4) ausencia de jurisdicción, (5) *el laudo no resuelve todas las cuestiones en controversia*, o (6) que el laudo violente o sea contrario a la política pública. *Id.*, pág. 353; *Aquino González v. A.E.E.L.A.*, *supra*, pág. 25; *J.R.T. v. Junta Adm. Muelle Mun. de Ponce*, 122 D.P.R. 318, 325-326 (1988). Esto implica que un laudo no puede anularse por meros errores de criterio en cuanto a la ley o los hechos. *C.O.P.R. v. S.P.U.*, *supra*, págs. 328-329; *Autoridad sobre Hogares v. Tribl. Superior*, 82 D.P.R. 344, 353 (1960).

Si el convenio colectivo o el acuerdo de sumisión dispone que el laudo debe emitirse “conforme a derecho”, la intervención judicial en la revisión del laudo está ampliamente justificada. El que un árbitro deba resolver “conforme a derecho” implica que está obligado a observar las reglas de derecho y a emitir su decisión a tenor con las doctrinas legales prevalecientes. Por consiguiente, las decisiones del árbitro que sean contrarias a las leyes y normas interpretativas de derecho sustantivo, emitidas por los Tribunales Supremos de Estados Unidos y Puerto Rico en el campo de derecho

---

<sup>38</sup> 32 L.P.R.A. sec. 3222 (énfasis nuestro).

laboral, invalidan jurídicamente la decisión arbitral. *C.O.P.R. v. S.P.U.*, *supra*, pág. 329; *Aquino González v. A.E.E.L.A.*, *supra*, págs. 28-29; *Colón Molinary v. A.A.A.*, 103 D.P.R. 143, 155 (1974); *J.R.T. v. Vigilantes*, 125 D.P.R. 581, 593 (1990).

Cuando el convenio colectivo o el pacto de sumisión *no* exigen que el laudo sea emitido conforme a derecho, los árbitros gozan de amplia autoridad para diseñar un remedio adecuado. Sin embargo, la facultad de los árbitros para conceder remedios, aun cuando se acuerde que el laudo no se emita conforme a derecho, no es irrestricta. El remedio se considerará adecuado siempre y cuando sea *consustancial con el convenio colectivo y el acuerdo de sumisión por el cual se actúa*. Esto se logra cuando el remedio que el árbitro otorga cumple con la esencia del convenio colectivo y el acuerdo de sumisión, lo que a su vez implica que el árbitro está obligado a examinar e interpretar el convenio colectivo según su lenguaje, contexto y cualquier otro indicio de la intención de las partes. Véase: *C.O.P.R. v. S.P.U.*, *supra*, págs. 330-332.

Así lo explicó el Tribunal Supremo de Puerto Rico en la citada jurisprudencia, cuando aludió a ciertas expresiones del Tribunal Supremo federal en los casos normativos conocidos como la “*trilogía Steelworkers*” y de la Corte Federal de Apelaciones para el tercer circuito en *Ludwig Honold Mfg. Co. v. Fletcher*, 405 F.2d 1123, 1128 (1969):

When an arbitrator is commissioned to interpret and apply the collective bargaining agreement, he is to bring his informative judgment to bear in order to ***reach a fair solution of a problem. This is especially true when it comes to formulating remedies.*** There the need is for flexibility in meeting a wide variety of situations. The draftsmen may never have thought of what specific remedy should be awarded to meet a particular contingency. Nevertheless, ***an arbitrator is confined to interpretation and application of the collective bargaining agreement; he does not sit to dispense his own brand of industrial justice. He may of course look for guidance from many sources, yet his award is legitimate only so long as it draws its essence from the collective bargaining agreement. When the arbitrator's***

***words manifest an infidelity to this obligation, courts have no choice but to refuse enforcement of the award.***

[...]

... a labor arbitrator's award does draw its essence from the collective bargaining agreement *if the interpretation can **in any rational way** be derived from the agreement, viewed in the light of its language, its context, and any other indicia of the parties' intention; **only where there is a manifest disregard of the agreement**, totally unsupported by principles of contract construction and the law of the shop, **may a reviewing court disturb the award.***<sup>39</sup>

En *C.O.P.R. v. S.P.U.*, *supra*, el Tribunal Supremo de Puerto Rico también recalcó la distinción entre “un simple error en la interpretación del derecho (lo cual no concede justificación alguna para trastocar un laudo de arbitraje)”, y “cuando el remedio provisto por el árbitro representa un *manifest disregard of the law*”, situación en la que el laudo “no merece la deferencia del tribunal”. Adviértase que estas expresiones del Tribunal Supremo, sobre las facultades remediales de los árbitros, fueron hechas en el contexto de los laudos que no requieren ser emitidos conforme a derecho:

Todo lo anterior establece que, al interpretar el convenio colectivo, los árbitros gozan de la flexibilidad necesaria para crear *remedios* que respondan a una variedad de situaciones que las partes no atendieron expresamente en el convenio laboral. Sin embargo, *esa flexibilidad no es irrestricta. **Las facultades remediadoras del árbitro, aun cuando el laudo no exija ser emitido conforme a derecho, deben obtener su esencia del convenio colectivo*** y del laudo de arbitraje, lo cual requiere que el árbitro ***examine el convenio*** según su lenguaje, contexto **y cualquier otro indicio de la intención de los contratantes.**<sup>40</sup>

Sobre las facultades remediales de los árbitros en los casos de disciplina, el profesor Fernández Quiñones comenta:

Las cuestiones relacionadas con las facultades remediales en los casos de disciplina **están determinadas por el convenio colectivo y el acuerdo de sumisión. Ambos definen y delimitan los poderes que disfruta el árbitro para confeccionar remedios.** Por ejemplo, si el árbitro tiene que resolver conforme a derecho en un caso de despido, está impedido de variar el castigo de despido impuesto al empleado si concluye que hubo justa causa. Por el contrario, si el árbitro no está compelido a resolver conforme a derecho, puede variar el castigo si determina que no existe proporción alguna entre la falta y el castigo. La jurisprudencia le ha reconocido plena discreción y facultad al árbitro para variar el castigo ***si no se le ha prohibido específicamente o las partes no han***

<sup>39</sup> *C.O.P.R. v. S.P.U.*, *supra*, págs. 331-332 (énfasis nuestro).

<sup>40</sup> *Id.* pág. 332.

**determinado el tipo de remedio que tiene que implantar.**<sup>41</sup>

Como se sabe, el acuerdo de sumisión es el que precisa la controversia o controversias sometidas al árbitro y el que, conjuntamente con el convenio colectivo, le confiere jurisdicción. Demetrio Fernández Quiñones, *op. cit.*, pág. 62. Sobre la importancia de la sumisión, cuando las partes la han pactado o cuando en el ejercicio de su *sana* discreción el árbitro la determina y delimita, el profesor Fernández Quiñones nos ilustra:

Por tal razón, **el acuerdo de sumisión debe específicamente establecer lo que las partes interesan que el árbitro decida.** Así se podrá evitar que el acuerdo sea ambiguo o que el árbitro se exceda de su jurisdicción, lo que resultará en uno u otro caso que el laudo se anule.

**El proceso de definir la controversia** puede implicar una discusión conjunta en la que participe el árbitro. El Reglamento del Negociado establece que “el árbitro podrá ayudar a las partes a confeccionar el acuerdo de sumisión”. **De no lograrse un acuerdo se dispone que “el árbitro determinará el asunto a ser resuelto tomando en consideración el convenio colectivo, las controversias de las partes y la evidencia admitida”.** La validez de esta disposición reglamentaria radica en el consentimiento que las partes han prestado al usar los servicios del Negociado. El consentimiento que se presta se incorpora al convenio colectivo para que se sometan a las partes a lo dispuesto en el Reglamento.<sup>42</sup>

Por lo dicho, el proceso de definir la controversia o establecer la sumisión es crucial en el procedimiento de arbitraje, pues incide en el ámbito de acción del árbitro, la adecuación del remedio que habrá de conceder y la validez misma del laudo de arbitraje que emita. Como indicado, si el laudo de arbitraje es incompleto, esto es, que no resolvió todas las cuestiones que *las partes interesaban que el árbitro decidiera*, ello sería una razón legítima para impugnar su validez o pedir su anulación:

La delimitación del tema arbitral, las facultades y competencia del árbitro obran por virtud de **lo que las partes le han encomendado al árbitro que decida y**

<sup>41</sup> *Id.* pág. 221.

<sup>42</sup> *Id.* págs. 61-62. A este respecto, el Artículo XIII del *Reglamento para el orden interno de los servicios del Negociado*, de 24 de noviembre de 2008, establece que cuando “las partes no logren un acuerdo de sumisión”, el árbitro “determinará el (los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración **el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida**. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios”. Ap. del recurso KLCE201600438, pág. 148.

**están determinadas por la voluntad de las partes.** La encomienda, a su vez, comprende que el árbitro disponga en forma final de la controversia o controversias sometidas. **La validez de un laudo reside esencialmente en que se cumpla con esa obligación por parte del árbitro.** El laudo, pues, ha de ser congruente ya que participa de las características de una sentencia judicial. **Tendrá que resolver las cuestiones que las partes sometieron para su decisión; y, de propasarse al resolver puntos que no fueron sometidos para su decisión, incurre en exceso de jurisdicción; y, si deja de resolver alguna, está incompleto.** *La congruencia del laudo exige una correlación armónica entre los pronunciamientos de la parte dispositiva y los asuntos o controversias que le fueron sometidos para su decisión.*

La norma empleada por el Tribunal Supremo de Puerto Rico para determinar si **el laudo es incompleto** se ha articulado en función de “**si...deja de decidir un aspecto sustancial de la disputa sometida**”. Se contrapone lo sustancial al error de forma. Dada la naturaleza del tema que nos ocupa es difícil pretender generalizar para establecer los alcances y límites de los conceptos mencionados. **El mejor enfoque es el de caso por caso. Así nos será dable penetrar en las interioridades de cada caso para descifrar si lo omitido fue error de fondo o de forma.** La casuística coadyuva en el proceso del entendimiento del significado de esos conceptos.<sup>43</sup>

### III

-A-

Los recursos consolidados que nos ocupan entrañan una controversia en común que debemos atender con carácter prioritario y que está relacionada con el Reglamento de Normas que la AAA promulgó en el año 1994: ¿podía la AAA utilizarlo al disciplinar a los empleados unionados? En los dos laudos de arbitraje impugnados se resolvió esta interrogante en la negativa. Como vimos, los árbitros consideraron que la actuación de la AAA, al *presuntamente* apartarse de las disposiciones disciplinarias establecidas en el convenio colectivo y utilizar un “reglamento disciplinario no negociado”, fue arbitraria y caprichosa. De este modo, los árbitros dictaminaron que el procedimiento disciplinario instado por la AAA fue nulo “desde sus inicios”. Con estos pronunciamientos, los árbitros dieron por concluido el

---

<sup>43</sup> *Id.* págs. 549-550. El profesor Fernández Quiñones también opina que cuando la tarea es “descubrir la intención de las partes e interpretar el acuerdo de sumisión, [...] estamos ante una cuestión de **insuficiencia y falta de claridad y precisión del acuerdo**. Esto de suyo sería causa para dejar sin efecto la totalidad del laudo”. Demetrio Fernández Quiñones, *op. cit.*, págs. 539-540.

procedimiento de arbitraje, esto es, no atendieron ni resolvieron el reclamo de la AAA de que las medidas disciplinarias fueran evaluadas a la luz del convenio colectivo. Como adelantamos, el Tribunal de Primera Instancia se negó a refrendar los dos laudos de arbitraje y este foro revisor intermedio está de acuerdo con la decisión del tribunal primario. Nos explicamos.

Es necesario subrayar el contexto en el que la AAA utilizó y aplicó el aludido cuerpo reglamentario. En cuanto al procedimiento arbitral que atendió de forma conjunta las querellas de los once empleados unionados, vimos que *todas* las medidas disciplinarias fueron impuestas durante los años 2005 a 2007. Este también fue el escenario en la *gran mayoría* de las medidas disciplinarias que la AAA impuso al otro grupo de más de trescientos empleados y en el que igualmente utilizó como fuente primaria de disciplina las normas de conducta tipificadas en el aludido reglamento.

En otras palabras, cuando la AAA destituyó o disciplinó a estos 322 empleados unionados, no había certeza de qué convenio colectivo o arreglo contractual regía la relación obrero-patronal entre las partes. En efecto, la relación contractual entre la UIA y la AAA estuvo en una situación de “limbo jurídico” por varios años, a saber, hasta que el Tribunal de Apelaciones emitió la sentencia objeto del recurso KLRA200800824.<sup>44</sup> Según explicamos, ese dictamen resolvió que la estipulación que la AAA y la UIA suscribieron en diciembre de 2004, constituyó el convenio colectivo vigente durante los años 2005 a 2009.

Nótese que la sentencia del Tribunal de Apelaciones fue emitida en octubre de 2008 y constituyó la ley del caso entre las partes cuando advino final y firme la resolución del Tribunal Supremo que denegó la expedición del auto discrecional en el

---

<sup>44</sup>Así también lo explicó la AAA en el escrito que presentó ante la consideración del árbitro Torres Plaza en la moción presentada el 4 de junio de 2012. Ap. del recurso KLCE201600438, págs. 45-48. En el laudo emitido por dicho árbitro de alguna forma también se da cuenta de este hecho.

recurso que cuestionaba la decisión del foro revisor intermedio. Aunque el Tribunal de Apelaciones se expresó sobre la vigencia del convenio colectivo, nada dispuso respecto a la validez de las medidas disciplinarias que para entonces, y a base del Reglamento de Normas, la AAA ya había implantado.<sup>45</sup> Resolvemos que, en estas circunstancias, la utilización del Reglamento de Normas no fue una actuación nula, arbitraria o irracional.

Nos parecen razonables las expresiones de la Jueza Superior que presidió los procedimientos judiciales del caso K AC2013-0782 (KLCE201600346), de que el aludido cuerpo reglamentario coexiste con el convenio colectivo y que la AAA tiene la facultad de aplicarlo en la medida en que ello no sea inconsistente con las reglas de conducta y disciplina negociadas. Esta interpretación es cónsona con el convenio colectivo 2005-2008, cuya vigencia y aplicabilidad está estipulada. A este respecto, dispone el Artículo IV:

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. *Dichos 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 a las leyes aplicables.*
2. La Unión entiende y reconoce que la Autoridad tiene los poderes, derechos y prerrogativas usuales e inherentes 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 trabajo, clasificación y reclasificación, **todo ello sujeto únicamente a las limitaciones específicas**

---

<sup>45</sup> Claro está, dicho asunto no estaba propiamente ante la consideración del Tribunal de Apelaciones. En realidad, la UIA cuestionó la actuación de la AAA ante el Negociado, mucho tiempo después de impuestas las medidas disciplinarias y de que la sentencia del Tribunal de Apelaciones adviniera final y firme. La AAA argumentó que, al cuestionar dichos asuntos ante el Negociado, la UIA no se ciñó al esquema procesal delineado en el Reglamento de Normas ni al establecido en el convenio colectivo.

**establecidas en este convenio o a las leyes aplicables.**<sup>46</sup>

En uno los escritos presentados ante el Negociado, la UIA citó la siguiente porción del Artículo 10 del Reglamento de Normas que establece, entre otros asuntos, el procedimiento para la formulación de cargos:

Si alguno de los pasos dentro del procedimiento establecido en este reglamento estuviera en conflicto con las disposiciones de *los convenios colectivos* para estos fines, estos últimos *prevalecerán* sobre las disposiciones del procedimiento establecido en este reglamento.<sup>47</sup>

Aunque la UIA argumentó que a base de la citada disposición el “Reglamento Gerencial era inaplicable a los empleados miembros de la UIA incluso por sus propios términos”, lo cierto es que dicha cláusula reglamentaria abona a la conclusión de que, en cuanto a la relación obrero-patronal, el convenio colectivo constituye la fuente contractual primaria y que el ejercicio de las facultades y prerrogativas gerenciales del patrono, incluida la potestad de *disciplinar* a sus empleados, siempre estarán subordinadas al convenio colectivo y no deberán menoscabar derechos negociados.

En este sentido, y teniendo en cuenta las circunstancias excepcionales que llevaron a la AAA a aplicar el Reglamento de Normas, resolvemos que su uso tampoco atentaba contra la *paz industrial* en la relación de los empleados unionados con su patrono. Además, el periodo de impasse o de estancamiento en las negociaciones no podía menoscabar las prerrogativas de la AAA de administrar su propio negocio de forma eficiente y *ordenada*.<sup>48</sup> De hecho, en la sentencia emitida en conexión con el laudo del árbitro Torres Plaza, surge que el foro primario creyó los argumentos de la AAA de que durante el procedimiento disciplinario y de

<sup>46</sup> Ap. parte recurrida, pág. 657.

<sup>47</sup> Ap. parte recurrida, págs. 331 y 459.

<sup>48</sup> A nuestro juicio, la actuación de los árbitros también está reñida con el Artículo IX(A) del convenio colectivo que dispone que “[e]l árbitro no podrá emitir ninguna decisión que infrinja los derechos de la Autoridad a administrar y dirigir su negocio”. Ap. parte recurrida, Tomo II, pág. 685.



formulación de cargos a todos los empleados unionados implicados se les garantizó su debido proceso de ley. Es decir, la AAA no ejerció su autoridad disciplinaria de forma arbitraria o abusiva.<sup>49</sup>

Es imprescindible recalcar que el Reglamento de Normas no fue promulgado de espaldas a las negociaciones entre la AAA y la UIA, o de la noche a la mañana, o que la AAA se “sacó de la manga” de forma inesperada para aplicarlo únicamente a los empleados unionados. Dicho cuerpo reglamentario está en vigor desde el año 1994 y desde entonces gobierna lo relativo a las reglas de conducta que *todos* los empleados de la corporación pública deben observar.

Además, esta no es la primera vez que la AAA lo utiliza para disciplinar a los empleados sindicados. Véase, a modo de ejemplo, la sentencia que el Tribunal de Apelaciones emitió el 31 de agosto de 2011 en el recurso KLAN201100740, que fue acogido por el panel de jueces como una petición de *certiorari* y que estaba relacionada a cierta conducta de dos empleados durante el periodo de huelga que la UIA decretó en octubre de 2004. Estos empleados fueron destituidos a base de las normas de conducta tipificadas en el Reglamento de Normas y el árbitro del Negociado ante quien se ventiló la querrela, avaló las medidas disciplinarias de la AAA.

De igual modo, en el recurso KLCE201500529 el Tribunal de Apelaciones confirmó la decisión del foro primario que, a su vez, ratificó el laudo de arbitraje emitido por el Negociado. En ese recurso, este foro revisor resolvió que el Reglamento de Normas

---

<sup>49</sup> Durante la vista argumentativa del 7 de mayo de 2013, y en lo concerniente al procedimiento arbitral relacionado al recurso KLCE201600346, la AAA explicó lo siguiente:

Y bajo el reglamento de empleados de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados del año 1994, todos y cada uno de estos casos pasaron por ese proceso. Se le formularon los cargos, se les notificaron, se les dio el señalamiento de la vista, fueron a la vista, tuvieron oportunidad de defenderse e incluso se les dio un derecho adicional bajo ese reglamento que no tienen bajo el convenio colectivo, que es el derecho a pedir reconsideración de la determinación de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, derecho que casi todos ellos, sino todos, agotaron.

Ap. recurso KLCE201600438, págs. 121, 122 y 125; Ap. recurso KLCE201600346, págs. 92 y 93.

“fue promulgado en consideración del convenio vigente” y que los cargos formulados y la medida disciplinaria que se le impuso al empleado unionado guardaban relación con el convenio colectivo. Así, se validó *nuevamente* la aplicación del Reglamento de Normas y el método y análisis comparativo que el Negociado observó durante el procedimiento de arbitraje. Igual enfoque, fundamentado en las prácticas pasadas del Negociado, debió seguirse y prevalecer en la resolución de las querellas consolidadas que en esta ocasión estaban ante su consideración, según lo solicitó una de las partes en el procedimiento de arbitraje.

Con todo, no existe controversia alguna de que las acciones disciplinarias que motivaron las querellas resueltas por los árbitros en los años 2012 y 2013, debían evaluarse a la luz del convenio colectivo vigente. Ese fue uno de los planteamientos que la AAA presentó ante los árbitros, pero que estos no resolvieron. No es suficiente decir que la AAA y la UIA estipularon la vigencia y aplicabilidad del convenio colectivo 2005-2008 **y su extensión**. Como explicamos, en este y otros asuntos discutidos en la vista argumentativa del 7 de mayo de 2013, quedó claramente establecido que la AAA y la UIA partieron de la premisa de que las normas de conducta negociadas del convenio colectivo, y no el aludido cuerpo reglamentario, regían las controversias que se suscitaron entre ellas.

Por esta y otras razones no estamos ante una situación similar a la que el Tribunal Supremo de Puerto Rico evaluó en *Condado Plaza v. Asoc. Emp. Casinos P.R., supra*. En *Condado Plaza* el Tribunal Supremo resolvió que el programa de detección de drogas del hotel debió ser materia de negociación obligatoria o “mandatoria”, pues afectaba los términos y condiciones de empleo de los miembros sindicados. Al validar la decisión arbitral, el alto

foro judicial concluyó que dicho programa no fue objeto de una negociación *bona fide* y que no era parte del convenio colectivo.

Aunque en *Condado Plaza* el Tribunal Supremo refrendó la decisión del árbitro de declarar nulo el procedimiento disciplinario, *en ese caso*, a diferencia del caso ante nuestra consideración, el convenio colectivo *nada* disponía sobre la medida disciplinaria que la gerencia del hotel pretendía implementar. Nótese, también, que en contraste al caso que nos ocupa, en *Condado Plaza* se celebraron “alrededor de *seis (6) vistas*” para resolver de forma consolidada el caso de los *dos empleados* que fueron despedidos.

Además, es un hecho no refutado que la AAA y la UIA estuvieron inmersas en un intenso proceso de negociación del nuevo convenio colectivo que, como se sabe, tenía incorporado el procedimiento disciplinario de los empleados sindicados. Es decir, ocurrió entre las partes un tranque en las negociaciones que eventualmente culminó con cierta estipulación. Luego, y según explicamos, el foro judicial interpretó que dicho pacto constituyó el convenio colectivo vigente entre ellas para el periodo 2005-2009.

-B-

La UIA alega, en esencia, que los foros sentenciadores erraron al no conferirle deferencia a los procedimientos de arbitraje llevados a cabo ante el Negociado y al revocar los laudos sin que fuera de aplicación alguna de las causales de impugnación. Argumenta que los foros primarios incidieron al concluir que, por no existir un acuerdo entre las partes, los árbitros no tenían la facultad de resolver sumariamente las querellas de los empleados unionados sancionados. No tiene la razón la UIA.

Cuando un laudo de arbitraje no resuelve todas las cuestiones que las partes interesaban que el árbitro resolviera, la intervención del foro judicial está justificada y es una razón legítima para anularlo. Como hemos expuesto, los árbitros

cometieron un error de umbral: no delimitaron ni formularon de forma adecuada *todas* las controversias que debían dirimir. Ello repercutió en el ámbito de acción o jurisdicción de los árbitros, la adecuación de los remedios concedidos y la validez de los laudos de arbitraje que emitieron.

Las controversias que debieron ser atendidas y resueltas surgían de forma clara y razonable de los *proyectos* de sumisión y de los argumentos orales y de todos los escritos de las partes que fueron admitidos, e incluía el reclamo y la solicitud más que reiterada de la AAA de que los árbitros evaluaran la procedencia de cada una de las sanciones disciplinarias a la luz del convenio colectivo. Ciertamente, la actuación de los árbitros al desoir los reclamos de una de las partes y recoger en la sumisión únicamente los planteamientos de la UIA, por sí sola, vició de nulidad todo el procedimiento arbitral.<sup>50</sup>

También concurrimos con la apreciación del Tribunal de Primera Instancia en que durante los dos procedimientos de arbitraje, los árbitros no brindaron a la AAA oportunidad adecuada de demostrar y justificar, a la luz del convenio colectivo, la procedencia de las medidas disciplinarias, a pesar de que dicha parte reiteradamente solicitó que esa controversia fuera atendida y resuelta. ¿Cómo podían concluir los árbitros que *las medidas disciplinarias no estaban justificadas* si no hubo prueba sobre los hechos críticos que acreditaban las acciones tomadas? En una sola vista o audiencia, en la que solo se argumentó de forma breve, era

---

<sup>50</sup> Compárese con las siguientes expresiones del Tribunal Supremo en *Ríos v. Puerto Rico Cement Corp.*, 66 D.P.R. 470, 477-478 (1946):

Un laudo de arbitraje ocupa una posición muy similar a la de una sentencia o decreto judicial. Como regla general **puede ser impugnado o anulado si existe algún defecto o insuficiencia en la sumisión o en el laudo mismo que lo invalide**, o cuando el procedimiento seguido se ha desviado de manera substancial y perjudicial de las reglas que gobiernan los procedimientos por y ante árbitros. Los tribunales no se inclinan fácilmente a decretar la nulidad de un laudo de arbitraje, y no deben permitir que los mismos sean impugnados a menos que contra ellos pueda levantarse una de las objeciones antes mencionadas o que se alegue y se pruebe fraude o mala conducta **o la comisión de un grave y perjudicial error que equivalga a una violación del derecho a un debido procedimiento de ley.**

imposible que la AAA presentara evidencia de los más de trescientos casos.<sup>51</sup> Si bien en los laudos de arbitraje se consignó que la AAA tuvo amplia oportunidad de presentar prueba y de defenderse, los hechos verificados en el expediente acreditan lo contrario.<sup>52</sup>

Además, aunque el Reglamento del Negociado contempla el mecanismo sumario para la resolución de controversias obrero-patronales, su utilización en un caso disciplinario que involucraba a *cientos* de empleados unionados, privó a la AAA de un debido proceso y no permitió que se concediera *un remedio completo y adecuado que guardara relación con el convenio colectivo y todas las controversias que las partes solicitaron que los árbitros atendieran y resolvieran*. En efecto, resolvemos que la actuación de los árbitros al negarse a recibir y escuchar prueba pertinente y material, perjudicó de forma grave y sustancial los derechos de la AAA.

Como se sabe, “en todo proceso adjudicativo, sea de naturaleza judicial, administrativa o de cualquier índole, debe prevalecer el propósito de hallar la verdad y hacer justicia a las partes”. Y si una “decisión tiene el alcance de impedir que se conozca la verdad y se haga justicia, ello equivale a una violación al debido procedimiento de ley”. *J.R.T. v. Aut. de Comunicaciones*, 110 D.P.R. 879, 885-886. En esta coyuntura también son apropiadas las expresiones del profesor Fernández Quiñones de que “la naturaleza adjudicativa del arbitraje requiere que se tengan presentes unas reglas fundamentales del derecho probatorio para

---

<sup>51</sup> Antes de la emisión del laudo, la AAA planteó que la vista celebrada el 7 de mayo de 2013 fue una simple “vista argumentativa”. Ap. parte recurrida, Tomo II, págs. 965-968. Luego de haber analizado minuciosamente la transcripción de esa vista, resolvemos que estamos de acuerdo con esa apreciación.

<sup>52</sup> En *Aut. Puertos v. HEO, supra*, y al pautar sobre el alcance del debido proceso de ley en los procedimientos de arbitraje que, como es conocido, se caracterizan por su agilidad e informalidad, el Tribunal Supremo destacó que en ese caso el árbitro celebró “dos (2) vistas de arbitraje” y que en estas “se le dio *completa oportunidad* [al patrono] y al empleado para someter evidencia y contrainterrogar testigos”. *Id.*, pág. 431.

así garantizar un *mínimo* de debido proceso. Quizás de mayor relieve es la finalidad de que el juego limpio, la *racionalidad* y el sentido de justicia imperen e informen el procedimiento”.<sup>53</sup>

Destacamos, además, que, de un lado, la UIA reclamó los derechos y remedios del convenio colectivo y exigió que la AAA se atuviera a ellos, pero, a la misma vez, trató de evitar que las acciones disciplinarias fueran escrutadas a la luz de ese arreglo contractual vinculante, como si fuera posible beneficiarse de ciertas cláusulas del convenio y rechazar otras.<sup>54</sup> En efecto, llama mucho la atención el comportamiento insistente de la UIA de que las medidas disciplinarias no se dirimieran de modo alguno: ni a la luz del reglamento ni a la luz del convenio colectivo. Tal proceder y desenlace no podían ni pueden ser avalados.

En resumen, el Tribunal de Primera Instancia resolvió que los árbitros no atendieron todas las controversias que las partes plantearon durante el procedimiento de arbitraje, específicamente las solicitudes reiteradas de la AAA de que, conforme al convenio colectivo vigente, se evaluara la procedencia de cada una de las acciones disciplinarias tomadas. Según se colige de esos dictámenes, los foros sentenciadores estimaron que no se salvaguardó el derecho de la AAA de probar su caso y que también tuvieron reparos con los remedios arbitrales concedidos, pues, consideraron que los árbitros resolvieron de espaldas al convenio o que no se adhirieron a su esencia.

Ya anticipamos que estamos de acuerdo con esa apreciación. Más que eso, reiteramos la corrección de las dos sentencias apeladas. Aunque los árbitros no tenían que resolver conforme a derecho, según explicamos, la intervención judicial en estos dos casos estaba más que justificada.

---

<sup>53</sup> D. Fernández Quiñones, *op. cit.*, pág. 253. Véase también *Aut. Puertos v. HEO*, *supra*, pág. 429.

<sup>54</sup> Véase, por ejemplo, el escrito que la UIA presentó ante el Negociado el 12 de mayo de 2016. Ap. recurso KLCE201600348, págs. 32-33.

IV

Por los fundamentos expresados, expedimos los autos discrecionales solicitados y confirmamos las dos sentencias que el Tribunal de Primera Instancia emitió.

Se devuelven los dos casos a los foros arbitrales correspondientes para que se evalúe en los méritos, a la luz del convenio colectivo, cada una de las sanciones disciplinarias impuestas por la AAA. El Negociado de Conciliación y Arbitraje realizará un análisis comparativo de los cargos y las medidas disciplinarias conforme a lo dispuesto en el convenio colectivo. Luego de analizar la naturaleza y particularidad de los múltiples casos, los árbitros podrán determinar si la resolución agrupada o consolidada de todos o algunos de ellos propende a la agilidad de los procesos.

Lo acordó y manda el Tribunal y lo certifica.

Dimarie Alicea Lozada  
Secretaria del Tribunal de Apelaciones