

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN
PANEL III

DIVISIÓN DE EMPLEADOS
PÚBLICOS DE LA UNIÓN
GENERAL DE
TRABAJADORES

Peticionaria

v.

CUERPO DE EMERGENCIAS
MÉDICAS DE
PUERTO RICO

Recurrido

KLCE201501025

CERTIORARI
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala
Superior de
San Juan

Civil. Núm.
KAC2013-0389

Sobre:
Apelación de
Resolución

Panel integrado por su presidente, el Juez Vizcarrondo Irizarry, la Jueza Colom García y el Juez Steidel Figueroa

Steidel Figueroa, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 21 de septiembre de 2015.

I.

Lester Acosta Cruz labora para el Cuerpo de Emergencias Médicas de Puerto Rico. También es miembro de la Unión General de Trabajadores, por lo que su relación de trabajo está cobijada por el Convenio Colectivo suscrito entre la unión y el Cuerpo de Emergencias Médicas. Uno de los artículos del convenio vigente a la fecha de los hechos que motivan este recurso dispone que:

Ningún empleado podrá ser sancionado en forma alguna hasta que no se haya seguido y completado este procedimiento y el Árbitro tome una decisión final, excepto según se dispone para las suspensiones sumarias. El Patrono podrá amonestar a un empleado y [e]ste tendrá derecho a impugnar la amonestación mediante el procedimiento establecido en este Artículo¹.

El 21 de octubre de 2010 el Cuerpo de Emergencias Médicas notificó a Acosta Cruz la intención de sancionarlo con una suspensión de empleo y sueldo por sesenta días. Se le imputó

¹ *Convenio Colectivo entre Cuerpo de Emergencias Médicas de Puerto Rico y Unión General de Trabajadores de Puerto Rico, 15 de diciembre de 2006 al 14 de diciembre de 2009, Artículo 8, Sección 10, inciso 8.*

registrar incorrectamente su hora de entrada en su turno de trabajo.

Luego de que se celebrara una vista administrativa informal, el patrono reiteró su determinación e impuso la suspensión con efectividad inmediata. El sindicato al que Acosta Cruz pertenecía instó una querrela en nombre de este ante la Comisión Apelativa del Servicio Público. Referido el asunto a arbitraje, ante la falta de acuerdo entre las partes, la árbitro determinó que el asunto a dilucidarse era:

Si la suspensión de empleo y sueldo por un término de sesenta (60) días impuesta al querellante se realizó de conformidad con el Convenio Colectivo, la ley y el derecho aplicable. De determinar en la afirmativa que la sanción se realizó conforme al derecho aplicable, desestimar la querrela. De determinar que la suspensión del Querellante se realizó contrario al derecho aplicable, proveer el remedio adecuado.

Al emitir el laudo la árbitro determinó como hecho no controversia que el 30 de diciembre de 2010, la “AGENCIA emitió la notificación del Director Ejecutivo informándole al QUERELLANTE que fue suspendido de empleo sueldo por el término de sesenta (60) días”². No está en controversia, por lo tanto, que el Cuerpo de Emergencias Médicas ejecutó la sanción de suspensión impuesta a Acosta Cruz. Asimismo, tras evaluar las alegaciones de que el patrono había incumplido el Convenio Colectivo en el artículo citado, la árbitro expresó que “parecería que la AGENCIA en el presente caso violó el Convenio Colectivo al suspender al QUERELLANTE sin que esta Árbitro emitiera su Laudo”³. Concluyó, sin embargo, que un árbitro solo tiene facultad de “confirmar, modificar o revocar la medida disciplinaria”⁴, razón por la cual, no tiene autoridad para imponer la medida disciplinaria. Añadió:

² *Apéndice del recurso de certiorari*, en la pág. 105.

³ *Íd.*, en la pág. 102.

⁴ *Íd.*, en la pág. 103.

Ahora bien el resultado de las disposiciones del Convenio Colectivo aludidas tendría el resultado que los empleados sumergidos en un proceso disciplinario se le mantenga trabajando y devengando un ingreso hasta tanto se emita un laudo de arbitraje disponiendo la sanción, lo cual es equivalente a que un árbitro de esta Comisión imponga la medida disciplinaria. En nuestra función como árbitro, por ningún motivo, podemos decidir o imponer una sanción a los empleados. Nuestro deber es dirimir la controversia con la prueba presentada en la vista de arbitraje. Las vistas son solicitadas por la Unión o el empleado una vez la Autoridad Nominadora impone la sanción. Luego que la AGENCIA toma la decisión de aplicar la acción disciplinaria, se entiende que dicha acción es final con la posibilidad de ser confirmada, modificada o revocada por el árbitro, si se radica un caso en ésta comisión. La imposición de la sanción debe ser final antes de que el árbitro la revise vía procedimiento de arbitraje.

El foro de arbitraje es uno rogado; de las partes no solicitar el mismo, la acción tomada por la AGENCIA permanece. Por tanto, quien tienen la facultad para toma[r] la decisión final sobre la imposición de una medida disciplinaria es la Autoridad Nominadora y no el árbitro⁵.

Por último, concluyó la árbitro que Acosta Cruz incurrió en la conducta imputada, por lo que podía ser sancionado. No obstante, por considerar que la sanción impuesta a la luz de los hechos y del marco normativo implicado era superior a la permitida, modificó la suspensión de empleo y sueldo a una de 30 días de suspensión. Inconforme, Acosta Cruz acudió al Tribunal de Primera Instancia, el cual confirmó el laudo emitida. Inconforme aún, acudió a este foro para plantear como único error que el TPI erró al confirmar el laudo de arbitraje lo que a su juicio, tuvo la consecuencia de que “la árbitra enmendó ilegalmente el convenio colectivo entre las partes”, en referencia al artículo que impide la ejecución de una sanción disciplinaria hasta que “se haya seguido y completado este procedimiento y el Árbitro tome una decisión final”⁶. Como se aprecia, en este foro Acosta Cruz no cuestionó la determinación de que incurrió en la conducta imputada ni la sanción determinada. Solo cuestionó el carácter inmediato de la ejecución de la medida disciplinaria y su conformidad con la

⁵ *Apéndice de la petición de certiorari*, en la pág. 102.

⁶ *Convenio Colectivo entre Cuerpo de Emergencias Médicas de Puerto Rico y Unión General de Trabajadores de Puerto Rico, 15 de diciembre de 2006 al 14 de diciembre de 2009*, Artículo 8, Sección 10, inciso 8.

disposición del convenio colectivo citada, aspecto que fue específicamente planteada en el proceso de arbitraje. Resolvemos con la comparecencia del Cuerpo de Emergencias Médicas de Puerto Rico.

II.

El carácter vinculante de un convenio colectivo no está en disputa. Por tal razón, el Cuerpo de Emergencias Médicas de Puerto Rico está obligado a diferir la ejecución de una sanción hasta que se haya seguido y completado el procedimiento prescrito en el Convenio y un árbitro emita una decisión final, con excepción de las circunstancias previstas para sanciones sumarias. Consecuentemente, al hacer efectiva la suspensión de empleo y sueldo de Acosta Cruz antes de que se completara dicho proceso es inescapable que el Cuerpo de Emergencias Médicas incumplió con lo dispuesto en el Convenio Colectivo.

En el laudo emitido la árbitro resolvió que su competencia se limita a “confirmar, modificar o revocar la medida disciplinaria”⁷, y que acoger la posición de Acosta Pérez, en cuanto a que el Cuerpo de Emergencias Médicas no podía ejecutar la suspensión de empleo y sueldo sería dejar en manos de los árbitros la determinación en cuanto a si se impone una medida disciplinaria, poder que solo debe ejercer la autoridad nominadora.

La imposición de una medida disciplinaria, según las normas y reglamentos de disciplina aplicables, es facultad de todo patrono. También lo es la ejecución de una medida disciplinaria, en la medida que esta supone realizar varias gestiones administrativas que viabilicen su implantación. Sin embargo, tanto la imposición de la medida, como su ejecución, deben ser consecuentes con el marco legal implicado y con los acuerdos alcanzados en un convenio colectivo.

⁷ *Íd.*, en la pág. 103.

Asimismo, el alcance de la competencia de un árbitro queda delimitado por el Convenio Colectivo que establece el arbitraje como medio para resolver disputas y controversias. Véase, *UCPR v. Triangle Engineering Corp.*, 136 DPR 133, 141-142 (1994). En el presente caso, el convenio colectivo implicado prevé el arbitraje para resolver controversias, disputas y querellas. Asimismo, reconoce que un árbitro tiene “amplia facultad para diseñar remedios en la adjudicación de controversias que le fueren planteadas por las partes” y para “[c]onfirmar, modificar o revocar las sanciones disciplinarias”⁸.

Considerar en el proceso arbitraje una controversia en torno a si una sanción disciplinaria se ejecutó a destiempo no es usurpar a la autoridad nominadora su facultad de sancionar. Intervenir en ese asunto es parte de la función de evaluar un planteamiento que fue objeto de negociación colectiva y que por ello puede ser objeto de análisis por un árbitro, sobre todo si se le plantea expresamente como parte de la revisión de una medida disciplinaria y el árbitro determina en dicho proceso que le corresponde resolver si una suspensión “se realizó de conformidad con el Convenio Colectivo, la ley y el derecho aplicable”, según entendió el árbitro en este caso. Puede en tales circunstancias emitir un juicio sobre la ejecución de la medida disciplinaria para proveer un remedio completo en casos apropiados.

Ahora bien, lo dicho no resuelve del todo el asunto, pues en el fondo de la cuestión planteada yace, sin duda, un problema de operatividad o funcionalidad de lo que dispone el Convenio Colectivo en el artículo implicado, del cual incluso este foro no puede escapar. Al fin y al cabo se determinó que Acosta Cruz incurrió en la conducta imputada por lo que correspondía

⁸ *Convenio Colectivo entre Cuerpo de Emergencias Médicas de Puerto Rico y Unión General de Trabajadores de Puerto Rico, 15 de diciembre de 2006 al 14 de diciembre de 2009, Artículo 8, Sección 8(g)(1) y (7).*

imponerle una sanción de suspensión, aunque menor a la que el Cuerpo de Emergencias Médicas le impuso. De esta manera, puesto que era acreedor a una sanción, más allá de formular una expresión en cuanto a que la autoridad nominadora incumplió su obligación contractual frente al obrero, según el Convenio Colectivo, difícilmente se pueda diseñar dentro del proceso de arbitraje un remedio efectivo para remediar dicho incumplimiento. Así, no parece sensato que más allá de reconocer el incumplimiento se ordene al patrono pagar retroactivamente el salario no pagado durante el tiempo que se ejecutó la suspensión y a la vez, autorizar una nueva suspensión de empleo y sueldo. Hacerlo sería un remedio absurdo.

Por lo expuesto, nos limitamos a reconocer que erró el TPI al validar el laudo emitido en aquella parte que resolvió carecer de competencia para pasar juicio sobre la corrección del Cuerpo de Emergencias Médicas al ejecutar una sanción disciplinaria a la luz de lo que dispone el Convenio Colectivo implicado. No obstante, el error, por las razones indicadas, no amerita revocar, pues Acosta Cruz incurrió en la conducta que motivó la imposición de una medida disciplinaria y por ello podía ser sancionado, aspecto que no fue cuestionado en el recurso que nos ocupa.

III.

Por los fundamentos expuestos, se expide el auto de *certiorari* y se confirma la sentencia recurrida.

Lo acordó y manda el Tribunal y lo certifica.

Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones