

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

AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS DE PR (Autoridad o AAA)	LAUDO DE ARBITRAJE
Y	CASO NÚM. A-06-438
UNIÓN INDEPENDIENTE AUTÉNTICA DE AAA (Unión o UIA)	SOBRE: ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA ÁRBITRO: MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje en el caso de autos se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 24 de junio de 2014. Dicho caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 11 de agosto de 2014. La comparecencia registrada fue la siguiente:

POR LA AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS: el Lcdo. Juan I. Bravo Laguna, asesor legal y portavoz; y la Sra. Margarita Ortiz, representante de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados y testigo.

POR LA UNIÓN INDEPENDIENTE AUTÉNTICA DE AAA: el Lcdo. Carlos Quirós Méndez, asesor legal y portavoz.

ACUERDO DE SUMISIÓN

Que la Honorable Árbítro determine si la controversia es arbitrable o no sustantivamente. De ser arbitrable, citar a las partes para atender los méritos de la misma. De no serlo, desestimar la querella.

RELACIÓN DE HECHOS

1. Las relaciones obrero-patronales entre la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados y la Unión Independiente Auténtica de la AAA estuvieron regidas por un Convenio Colectivo que venció el 30 de junio de 2003. Dado a que las partes no lograron un acuerdo laboral, la Unión decretó una huelga el 4 de octubre de 2004.
2. El 18 de octubre de 2004, la Autoridad le imputó al querellante José L. Hernández Moreno haber incurrido en las siguientes violaciones al Reglamento de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias: Desatender el Servicio, Insubordinación, No realizar el Trabajo Asignado, y Excederse de la Atribuciones del Empleo y Trabajos de Emergencia. A tales efectos, se le comunicó la intención de suspenderlo de empleo y sueldo por un período de veinticinco (25) días.
3. El 28 de diciembre de 2004, las partes lograron firmar una Estipulación que logró poner fin a la huelga decretada, y posterior retorno de los trabajadores a sus centros de trabajo. Dentro de la cláusulas acordadas, se acordó el número de delegados y representantes, la transportación y dietas, el plan de ahorro y retiro, beneficios de SINOT, uniformes, y los salarios.

4. Las partes debían lograr la firma de un nuevo convenio colectivo en los próximos treinta días, no obstante, ello no fue posible. Lo que condujo a que la Unión presentara una querrela ante la Junta de Relaciones del Trabajo, en la cual le imputó a la Autoridad haber incurrido en práctica ilícita. Así las cosas, la Junta determinó que la Estipulación de 29 de diciembre de 2004 constituía el convenio colectivo hasta tanto se firmara un convenio entre estas partes.
5. El 12 de agosto de 2012, la Unión presentó una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, en la cual alegó que la Autoridad violó el Convenio Colectivo, en su Artículo IV, al aplicar la disciplina al Querellante de manera injusta, arbitraria, y caprichosa.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Mediante la presentación del acuerdo de sumisión, las partes acordaron que resolviéramos la arbitrabilidad del caso y determináramos si poseemos o no jurisdicción para entender en los méritos de la presente controversia. La Autoridad alegó que este caso no es arbitrable, en su modalidad sustantiva toda vez que a la fecha en que se emitió la notificación de intención de suspensión al Querellante, no había convenio colectivo que facultara a la Unión a acudir ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

Para sostener su contención ésta presentó el testimonio de la Sra. Margarita Ortiz González, quien para la fecha de los hechos, se desempeñaba como Especialista de

Recursos Humanos de la Región Este. Ésta declaró que durante el período comprendido entre el 30 de junio de 2003 y el 31 de diciembre de 2004, la Autoridad y la Unión no tenían convenio colectivo, y que el foro que se utilizaba para atender las controversias que surgieran entre las partes era el Comité de Querellas y no el Negociado de Conciliación y Arbitraje. Asimismo testificó que mediante la firma de la Resolución 2053, la Junta de la AAA dejó sin efecto determinados articulados del convenio, entre los cuales se encontraba el referente al procedimiento de quejas y agravios.

La Unión, por su parte, señaló que para la fecha de los hechos que motivan el presente caso existía un contrato vigente, por cuanto entiende que poseemos jurisdicción para atender la presente controversia toda vez que el Convenio Colectivo entre estas partes fue extendido hasta la firma de un nuevo convenio, mediante un acuerdo efectuado entre la Unión y la entonces administradora y operadora de la AAA, Ondeo de Puerto Rico, Inc., y que una decisión contraria implicaría permitir que un patrono derogara unilateralmente un contrato.

En el ámbito obrero patronal, el concepto de arbitrabilidad se refiere al derecho del quejoso a que su agravio sea determinado por un árbitro, así como que se resuelva cualquier impedimento que se interponga en el disfrute de ese derecho. D. Fernández Quiñones. El Arbitraje Obrero Patronal. 1ra. Ed. 2000. P.377. Específicamente, la arbitrabilidad sustantiva se encuentra estrictamente vinculada al hecho de que las

partes hayan facultado al árbitro para que dilucide la controversia mediante el proceso de arbitraje. De lo contrario, corresponde a las cortes y no al árbitro el interpretar un convenio de arbitraje con el fin de determinar qué cuestiones fueron sometidas a arbitraje por las partes. Atkinson v. Sinclair Refining Co., 370 U.S. 238, 241 (1962).

Por otro lado, en el caso Litton Financial Printing v. NLRB. 111 S. Ct. 2215, 137 LR RM 2441 (1991), el Tribunal Supremo se reafirma en señalar que el arbitraje de una querrela surgida posterior a la expiración de un convenio colectivo se encuentra limitado a disputas surgidas dentro del periodo de vigencia del propio convenio. Excepto, que se presenten las siguientes circunstancias: (1) cuando la disputa envuelve eventos que ocurrieron previo al convenio expirado; (2) cuando la conducta post expiración del convenio infringe algún derecho que se incrementó bajo el convenio colectivo; o (3) cuando el derecho del trabajador sobrevive a la expiración del convenio.

El caso que nos ocupa trata sobre la intención de suspensión de empleo de veinticinco días que fue notificada al Querellante el 18 de octubre de 2004, no obstante, el Convenio Colectivo habido entre estas partes, tuvo como fecha de vencimiento el 30 de junio de 2003, y la Junta de Directores de la Autoridad rechazó, posterior a dicho vencimiento, aceptar la cláusula relativa al procedimiento de resolución de querellas. Por ende, es menester concluir que dicha intención de suspensión ocurrió posterior a la fecha de vencimiento del Convenio Colectivo, y finalizado el periodo que prorrogaba automáticamente dicho convenio. Nótese que dicho período es uno de renegociación

de las cláusulas por lo que no se les puede eximir, a las partes, de la voluntariedad que conlleva dicha negociación al momento de aceptar o no las cláusulas previamente negociadas. Por otro lado, la existencia de cláusulas de renovación automática en un convenio colectivo, consideradas como que establecen prórrogas de duración indefinida, no impiden que un convenio pueda ser terminado por voluntariedad de cualquiera de las partes. 114 DPR 844 (1983).

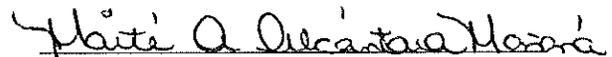
Así las cosas, ausente un convenio colectivo que obligue a las partes a someterse a un procedimiento de arbitraje, y no tratándose la presente controversia sobre derechos adquiridos, procede que determinemos que la querrela es no arbitrable. En conclusión, procedemos a emitir el siguiente:

LAUDO

El presente caso no es arbitrable en su modalidad sustantiva. Se desestima la querrela presentada por la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 16 de diciembre de 2014.


MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 16 de diciembre de 2014; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR PEDRO IRENE MAYMÍ
PRESIDENTE
UIA
49 CALLE MAYAGÜEZ
SAN JUAN PR 00917-4902

LCDO OBED MORALES COLÓN
DIRECTOR RECS HUMANOS
Y RELS LABORALES
A.A.A.
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

LCDO JUAN IGNACIO BRAVO LAGUNA
SCHUSTER AGUILÓ LLC
PO BOX 363128
SAN JUAN PR 00936-3128

LCDO CARLOS QUIRÓS MÉNDEZ
QUIRÓS & BONHOMME CSP
PO BOX 7445
SAN JUAN PR 00916


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA