

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 DE PUERTO RICO  
(A.A.A.)  
(Patrono)**

**Y**

**HERMANDAD INDEPENDIENTE DE  
EMPLEADOS PROFESIONALES DE LA  
AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y  
ALCANTARILLADOS (H.I.E.P.A.A.A.)  
(Unión)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM.: A-07-2697**

**SOBRE:**

**Arbitrabilidad Procesal y Sustantiva  
José M. Ramos y otros 10 empleados.**

**ÁRBITRO:**

**MARIELA CHEZ VÉLEZ**

## **I. INTRODUCCIÓN**

La vista de arbitraje de la presente querrela se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, San Juan, Puerto Rico, el 4 de diciembre de 2008. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 13 de febrero de 2009, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter alegatos escritos en apoyo de sus respectivas posiciones.

Por la A.A.A., en adelante “la Autoridad” o “el Patrono”, comparecieron: la Lcda. Heidi Miranda, asesora legal y portavoz; la Lcda. Melissa Figueroa, asesora legal; y el Sr. Luis Méndez, testigo.

Por la H.I.E.P.A.A.A., en adelante “la Unión”, comparecieron: el Lcdo. José Velaz, asesor legal y portavoz; los señores José Ramos y Juan Suárez, en calidad de testigos; y el señor Miguel Marrero, Presidente de la Unión.

A las partes así representadas, se les brindó la oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental que tuvieran en apoyo de sus respectivas posiciones.

## II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

Las partes no se pudieron poner de acuerdo en lo que a la sumisión respecta. A esos efectos, les solicitamos nos sometieran sus respectivos proyectos.

### **Por la Autoridad:**

Que la Honorable Árbíto determine si la querella es arbitrable sustantivamente.

De determinar que no lo es, que desestime la querella.

### **Por la Unión:**

Que la Honorable Árbíto determine, a la luz del Convenio Colectivo aplicable y de la prueba, en primera instancia si debe considerarse resuelta a favor de los once (11) Querellantes (Sr. José M. Ramos y los otros 10 Técnicos de Pretratamiento cuyos nombres se incluyen en el Anejo A de la Solicitud para Designación o Selección de Árbíto del presente caso) la Querella de que la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados (AAA) limitó sus funciones a las visitas e inspección a los comercios y le asignó sus funciones relacionadas a las industrias a otros empleados fuera de la unidad Apropiada HIEPAAA, en violación al Convenio Colectivo. Ello conforme a la Sección 2 del Segundo Paso del Artículo XI del Convenio Colectivo, debido a que el Director de Recursos Humanos, Sr. Víctor Maldonado Martínez, no contestó dicha Querella dentro del término mandatario allí establecido y debido a que tal adjudicación a favor de la parte querellante es el remedio expresamente establecido para esas situaciones.

De la Honorable Árbíto determinar que no procede considerar la Querella resuelta a favor de los once (11)

Querellantes, según antes indicado, que en segunda instancia determine, a la luz del Convenio Colectivo aplicable y de la prueba del caso, si tiene o no méritos la mencionada Querella.

De determinar que en primera instancia procede considerar la Querella resuelta a favor de los once (11) Querellantes o de determinar en segunda instancia que tiene méritos la mencionada Querella, que la Honorable Árbítro provea los remedios que estime pertinentes, incluyendo ordenar a la AAA el cese y desista de limitar las funciones de los Técnicos de Pretratamiento a las visitas e inspección a los comercios y de asignar las funciones relacionadas a las industrias a personal fuera de la Unidad Apropiada HIEPAAA, como son los especialistas Ambientales y/o Especialistas de Cumplimiento, así como que se devuelva la plena realización de las mismas a dichos Técnicos de Pretratamiento, con los demás remedios que procedan.

Luego de analizar el Convenio Colectivo aplicable, la evidencia presentada y el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje<sup>1</sup>, concluimos que el asunto específico a resolver es el siguiente:

### **SUMISIÓN**

Determinar si la presente querella es arbitrable procesal y sustantivamente.

## **III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES**

### **ARTÍCULO XI**

#### **PROCEDIMIENTO PARA ATENDER Y RESOLVER QUERELLAS**

##### **A. Definiciones**

**Sección 1** - De surgir alguna controversia o disputa entre la Hermandad y la Autoridad en relación a la

---

<sup>1</sup> ARTICULO 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.

interpretación o aplicación de los términos de este convenio, la querrela correspondiente será sometida y resuelta en forma final y obligatoria de conformidad con los procedimientos contenidos en este Artículo, salvo cuando la propia cláusula disponga un procedimiento distinto.

**Sección 2** - Las querellas podrán ser presentadas por la Hermandad, por la Autoridad o por uno o más empleados.

## **B. Fase Administrativa**

### **Primer Paso - Supervisor Inmediato**

**Sección 1** - Si algún empleado tuviera una querrela deberá presentarla por escrito a su supervisor inmediato por sí mismo o por mediación de su Delegado correspondiente, no más tarde de quince (15) días laborables después de haber ocurrido los hechos que la motivaron. La querrela deberá contener una breve relación de los hechos que originan la misma, de las disposiciones aplicables del Convenio Colectivo y del remedio solicitado, sin que ello implique limitación alguna para que antes del señalamiento de la vista del caso, la Hermandad pueda ampliar la relación de hechos y hacer alusión a otras disposiciones del Convenio Colectivo a otros remedios.

**Sección 2** - El supervisor informará su decisión por escrito al delegado o al querellante con copia al Presidente de la Hermandad, sobre la querrela presentada, dentro de los quince (15) días laborales siguientes a la fecha en que la misma se trajo a su consideración. El no envío de la copia no será causa para solicitar la adjudicación automática de la querrela.

**Sección 3** - Cuando una querrela se origine en el segundo paso de la fase administrativa se prescindirá del primero.

### **Segundo Paso - Etapa Formal**

**Sección 1** - Si el empleado o la Hermandad no quedara satisfecho con la decisión de su supervisor inmediato, o si éste no resolviera la querrela en los quince (15) días laborables o si la querrela se originara por

determinación de un funcionario de mayor jerarquía que el supervisor inmediato, la querella podrá ser sometida por escrito al Director de la Región a la cual pertenezca el empleado al Director Auxiliar de Recursos Humanos (SEDE) si el caso se origina en el Edificio Central de la Autoridad. La misma será firmada por el Delegado o por el Presidente de la Hermandad o por el Secretario Ejecutivo, dentro de los quince (15) días laborables siguientes a la notificación de la decisión del supervisor, de conformidad con el primer paso o de transcurridos los quince (15) días que tenía éste para resolver el caso o de la determinación del funcionario de mayor jerarquía que el supervisor. En caso que la Hermandad no cumpla con los términos antes establecidos se adjudicará la querella a favor de la Autoridad y la misma será final e inapelable para todas las partes.

**Sección 2** - El Director Regional o el Director Auxiliar de Recursos Humanos (Sede) o su representante autorizado deberá informar su decisión por escrito al Presidente de la Hermandad o al Secretario Ejecutivo, dentro de los quince (15) días laborables siguientes a la fecha en que le refiera el caso. Si el Director Regional o el Director Auxiliar de Recursos Humanos (Sede) o su representante autorizado no contesta dentro del término anteriormente establecido, la querella se considerará resuelta a favor del querellante y la misma será final e inapelable para todas las partes.

**Sección 3** - Si la Hermandad no quedara satisfecha con la decisión del Director Regional o el Director Auxiliar de Recursos Humanos (Sede) o su representante autorizado, podrá llevar la querella al Comité de Arbitraje, mediante solicitud para Selección de Árbitro al Negociado de Conciliación y Arbitraje dentro del término de quince (15) días laborables siguientes a la notificación de la decisión al Presidente de la Hermandad. Copia de esta solicitud de arbitraje será enviada al Director Auxiliar de Relaciones Laborables de la Autoridad no más tarde del día laborable siguiente a la radicación de la misma en el Negociado.

...

#### IV. HECHOS PERTINENTES

1. El 23 de octubre de 2006, el Querellante radicó una Solicitud de Servicio para el Trámite de Querellas<sup>2</sup>, donde planteo lo siguiente: “se impartió instrucción por parte de los oficiales del programa de pretratamiento (para 16 de octubre de 2006) para que solo realicemos la única función de visitar e inspeccionar los separadores de aceites y grasas. Por otro lado se reasignó funciones relacionadas a nuestro puesto a especialistas industriales y otro personal gerencial relacionado con la industria que cada cual tiene asignado, o sea del puesto de la Unidad Apropriada. Solicitamos cese y desista de la práctica. Así podrá garantizarse la paz laboral entre las partes”.
2. El 13 de noviembre de 2006, los Supervisores del Área de Pretratamiento y Asuntos Ambientales, contestaron la Solicitud de Servicio para el Trámite de Querellas<sup>3</sup>. A pesar de haber escrito la carta en la fecha antes mencionada, ésta se radicó y se recibió en la Unión el 27 de noviembre de 2006. En la misma, sostienen que no es cierto que se hayan impartido instrucciones a los Técnicos de Pretratamiento de realizar la única función de inspeccionar separadores de grasa. En cuanto al segundo planteamiento, sostienen que toda vez los querellantes no hicieron referencia a ninguna función específica que alegadamente fuera asignada

---

<sup>2</sup> Exhibit 2- Conjunto.

<sup>3</sup> Exhibit 3- Conjunto.

a otro personal, los supervisores no estaban en posición de responder adecuadamente a dicha alegación.

3. El 6 de diciembre de 2006, el Presidente de la Unión le remitió carta en el segundo paso del Procedimiento de Querellas, al Director Auxiliar de Recursos Humanos<sup>4</sup>. En la misma, reclamó por la limitación en las funciones de los Técnicos de Pretratamiento a inspecciones de comercio y la asignación de otras funciones pertenecientes a éstos al personal gerencial. Solicitó la intervención del Director, así como el cese y desista de dicha práctica.
4. El 9 de enero de 2007, el Director Auxiliar de Recursos Humanos, le remitió carta<sup>5</sup> al Presidente de la Unión a los efectos de contestarle la comunicación del 6 de diciembre de 2006. Le indicó que para efectos de la Autoridad, la reclamación de los empleados había quedado resuelta en la comunicación del 13 de noviembre de 2006.

## V. OPINIÓN

Al inicio de los procedimientos, la Unión presentó ante nuestra consideración un planteamiento de arbitrabilidad procesal alegando que la Autoridad incumplió con el Convenio Colectivo. Sostuvo, que el Patrono violó lo dispuesto en el Artículo XI, Sección 2, supra, sobre Procedimiento para Atender y Resolver Querellas en el Segundo Paso de la Etapa Formal, al no contestar la querella que hiciera la Unión dentro del término provisto de quince (15) días laborables. Añadió, que la querella debe

---

<sup>4</sup> Exhibit 4- Conjunto.

<sup>5</sup> Exhibit 5 – Conjunto.

considerarse resuelta a favor de la parte querellante y que la misma será final e inapelable para todas las partes, conforme a lo dispuesto en la sección antes mencionada.

En cuanto a la arbitrabilidad procesal, la Autoridad sostuvo que no procede la alegación de la Unión, toda vez que no es de aplicación el Artículo XI, del Convenio Colectivo. Además, la Autoridad indicó que la querella no era arbitrable sustantivamente. Alegó, que la Solicitud de Servicio para el Trámite de Querellas no cumple con lo dispuesto en Artículo XI, debido a que no surge de ninguno de los documentos los hechos específicos en que se basan para reclamar y los artículos aplicables del convenio colectivo.

Analizada y aquilatada la evidencia ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

La defensa de arbitrabilidad, se levanta en el foro arbitral para tratar de impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de la querella que tiene ante sí. Dicha arbitrabilidad puede ser de índole procesal, sustantiva o ambas, simultáneamente; como lo han hecho las partes en el presente caso.

La arbitrabilidad procesal cuestiona la madurez de una querella, al dilucidarse el hecho de si se cumplió o no con los términos establecidos en el convenio colectivo para el procesamiento de un agravio.

Por otro lado, la arbitrabilidad sustantiva cuestiona la facultad y autoridad del árbitro para asumir jurisdicción y considerar los méritos de una querella. La jurisdicción comprende el ámbito de la cláusula de arbitraje. Mientras, que la autoridad

se refiere a los poderes que tanto el Convenio Colectivo y/o el acuerdo de sumisión le otorgan al árbitro para conceder remedios afirmativos.

El Procedimiento para Atender y Resolver Querellas contenido en el Artículo XI, supra, del Convenio Colectivo claramente establece los pasos y términos en que deben procesarse las querellas. En el caso de autos, las partes se sometieron y dilucidaron cabalmente la controversia según lo dispone el Primer Paso de la Fase Administrativa. Sin embargo, para el Segundo Paso de la Etapa Formal, la Autoridad a través del Director Auxiliar de Recursos Humanos, contestó el 9 de enero de 2007 la carta que la Unión le remitió el 6 de diciembre de 2006; haciéndolo fuera del término de quince (15) días laborables que las partes acordaron en el convenio.

En este caso, el Convenio Colectivo provee un procedimiento de quejas y agravios claro y específico. Además, de ofrecer el remedio correspondiente en caso de que alguna de las partes no cumpla con los pasos y términos establecidos. A esos efectos, la norma en Puerto Rico es que las partes deben cumplir estrictamente el procedimiento acordado en un convenio colectivo para el Procedimiento de Quejas y Agravios. Hermandad Unión Empleados v. Fondo del Seguro del Estado, 112 D.P.R. 51 (1982); Rivera Padilla v. Coop. Ganaderos Vieques, 110 D.P.R. 1621 (1981). A pesar de esto, los documentos presentados demostraron que la Autoridad incumplió con los términos acordados por las partes para el procesamiento de querellas.

A tono con lo antes mencionado, y habiéndose establecido que la Autoridad no cumplió con el Procedimiento para Atender y Resolver Querellas del Convenio Colectivo, procede que la querella sea considerada resuelta a favor de los querellantes y

la misma será final e inapelable para todas las partes; según lo acordado por las partes en el Artículo XI, supra. Siendo así las cosas, nos resulta académico que pasemos juicio sobre el aspecto de arbitrabilidad sustantiva.

Por los fundamentos consignados en la opinión que antecede, emitimos el siguiente:

#### **IV. LAUDO**

La querella no es arbitrable procesalmente. Por lo tanto, la misma se resuelve a favor de los querellantes.

#### **REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 4 de junio de 2009.

---

MARIELA CHEZ VÉLEZ  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 4 de junio de 2009 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDA HEIDI MIRANDA BROCO  
RAMOS GONZÁLEZ & TOYOS OLASCOAGA  
PO BOX 193317  
SAN JUAN PR 00919-3317

LCDA GLORIA E FLORES ANDINO  
AAA  
DIVISIONES RELACIONES INDUSTRIALES  
7066 ESTACIÓN POSTAL  
BO OBRERO  
SANTURCE R 00916-7066

LCDO JOSÉ VELAZ  
BUFETE TORRES & VELAZ  
420 AVE PONCE DE LEÓN STE B4  
SAN JUAN PR 00918-3416

ING MIGUEL A. MARRERO  
PRESIDENTE  
HIPEAAA  
URB VALENCIA  
325 AVILA  
SAN JUAN PR 00923

---

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III