

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

**AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS
Y ALCANTARILLADOS**
"la Autoridad"

Y

**HERMANDAD INDEPENDIENTE
DE EMPLEADOS
PROFESIONALES DE LA A. A. A.**
"la Unión"

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-07-82

**SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL Y
SUSTANTIVA**

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES PLAZA

INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso de epígrafe se celebró el miércoles, 10 de enero de 2007, a las 8:30 am, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para fines de adjudicación el 22 de enero de 2007, fecha límite concedida a las partes para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día compareció por la AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS, en adelante "la Autoridad" la Lcda. Yolanda Toyos Olascoaga, Asesora Legal y Portavoz; y el Lcdo. Raúl Márquez.

De otra parte, por la HERMANDAD INDEPENDIENTE EMPLEADOS PROFESIONALES DE LA AUTORIDAD ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS, en

adelante denominada "la Hermandad", comparecieron la Sra. Nilda Dávila, Secretaria Ejecutiva y Testigo; Walter Lao, Testigo; Ingeniero Miguel Marrero, Presidente; y el Lcdo. José Velaz Ortiz, Asesor Legal y Portavoz.

A las partes se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y conainterrogar y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

SUMISIÓN

Las partes no lograron ponerse de acuerdo a lo que la sumisión respecta lo que procedimos a que nos hicieran llegar sus proyectos de sumisión los cuales reproducimos a continuación:

POR LA AUTORIDAD:

"Determinar si para el 1 de junio de 2006, la Sra. Nilda I. Dávila cumplía con los requisitos necesarios para ser evaluada conforme al sistema de mérito que establece el Art. XXXIV del convenio colectivo. Determinar si la querella del Ing. Miguel Marrero es arbitrable procesalmente, determinar a su vez si la querella de la señora Dávila es arbitrable procesal y sustantivamente."

POR LA UNIÓN:

"Que el honorable árbitro determine a la luz del convenio colectivo aplicable y de la prueba si tiene o no méritos la querella de la Sra. Nilda I. Dávila Collazo y del Ing. Miguel A. Marrero en lo que reclaman el pago del nivel de mérito efectivo el 1 de junio de 2006 a la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados. De tener méritos, que provea el remedio pertinente."

Luego del análisis pertinente, evaluar las contenciones de las partes, el convenio colectivo y la prueba presentada, entendemos que el asunto a resolver es el siguiente: ¹

“Que el árbitro determine si la presente querrela es arbitrable procesal y sustantivamente.”

DOCUMENTO ESTIPULADO

1. Exhibit I, Conjunto – Convenio Colectivo entre las partes de 1 de junio de 2005 al 1 de junio de 2009.

DOCUMENTO DE LA UNIÓN

1. Exhibit I, Unión – Correo Electrónico de fecha 5-25-06 (9:54 am) de Maritza Merced Torres dirigido a Gloria Elis Flores Andino; y con fecha de 5-26-06 (2:30 pm) texto enviado de Gloria Elis Flores Andino a Maritza Merced Torres.

DOCUMENTOS DE LA AUTORIDAD

1. Exhibit I, Autoridad – Carta de 12 de junio de 2006 dirigida a la Lcda. Gloria E. Flores Andino suscrita por Miguel A. Marrero Santiago.

2. Exhibit II, Autoridad – Carta de 21 de junio de 2006 dirigida al Ing. Miguel A. Marrero Santiago y suscrita por la Lcda. Gloria Elis Flores Andino.

¹ El Artículo XIV, Inciso (b) del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos dispone que:

En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El árbitro determinará el (los) asuntos(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES**ARTÍCULO X
LICENCIA PARA ASUNTOS OFICIALES**

La Autoridad reconoce la obligación que tiene la Hermandad de representar justa y adecuadamente a sus afiliados. En atención de dicha obligación, la Autoridad concede licencia con paga para atender asuntos oficiales según se establece a continuación:

1. La Autoridad concederá al Presidente o quien le sustituya interinamente en caso de ausencias prolongadas, Licencia de Unión completa con paga para atender los asuntos oficiales de la Hermandad.

2. La Autoridad concederá un (1) día específico a la semana de licencia de Unión con paga, al Secretario Ejecutivo o quien le sustituya interinamente en caso de ausencias prolongadas para atender los asuntos oficiales de la Hermandad. La Hermandad notificará a la Autoridad el día fijo de la semana en que éste habrá de ausentarse en virtud de esta licencia, dentro de los treinta (30) días en la que resulte electo.

3....

5. **El tiempo utilizado por los Oficiales de la Hermandad en el uso de esta licencia no afectará en ninguna forma su evaluación como empleado.** (Énfasis suplido)

B. Fase Administrativo**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 o 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 querella presentada, dentro de los quince (15) días laborables siguientes a la fecha en que la misma se trajo ante su consideración. El no envío de la copia no será causa para solicitar la adjudicación automática de la querella.

Sección 3 - Cuando una querella 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 querella en los quince (15) días laborables o si la querella 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 o 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 laborable 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 querrela 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 querrela 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.

Sección 4 - Las querellas de la Autoridad contra la Hermandad, serán presentadas por el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o el Director Auxiliar de Relaciones Laborales, mediante comunicación escrita al Presidente de la Hermandad no más tarde de (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. La Hermandad tendrá el término de quince (15) días laborables desde la fecha de radicación para contestar la querrela. De no ser contestada, se entenderá resuelta a favor de la Autoridad. Si la contestación no fuera aceptable para la Autoridad, ésta podrá proceder a solicitar arbitraje dentro del término de quince (15) días laborables de recibida la contestación de la Hermandad.

C. Casos Especiales

Con excepción de los casos donde la determinación se toma a nivel del supervisor inmediato, Director de la Región o Director Auxiliar de los Recursos Humanos (SEDE), los casos mencionados a continuación se tramitarán de conformidad con el procedimiento aquí dispuesto:

1. Casos sobre controversias relacionadas con el Artículo V de Subcontratación de Labores.
2. Casos sobre controversias con el Artículo XIII de Prevención de Accidentes y Salud Ocupacional en los cuales exista un peligro real e inminente a la vida de cualquiera de los empleados.
3. Casos sobre controversias relacionadas con el Artículo XXVI de Procedimiento para las Transacciones de Personal.
4. Casos sobre controversias relacionadas con el Artículo XXVIII sobre Reclasificación de Puestos.
5. Casos que se originen por acciones tomadas por el Presidente Ejecutivo de la Autoridad.

En los mencionados Casos Especiales y en aquellos otros casos en que la propia cláusula del Convenio Colectivo así lo disponga, se prescindirá de la fase administrativa y se llevará la querrela directamente al Comité de Arbitraje, mediante solicitud para Selección de Árbitro al Negociado de Conciliación y Arbitraje, no más tarde de quince (15) días laborables después de haber ocurrido los hechos que la motivan, con copia al Director Auxiliar de Relaciones Laborales de la Autoridad.

La parte querellada tendrá un término de quince (15) días laborables, a partir de la fecha de recibo de la notificación, para contestar por escrito la querrela al Presidente de la Hermandad." (Énfasis suplido)...

OPINIÓN

Iniciados los procedimientos de rigor, la Autoridad, por conducto de su Asesora Legal, hizo un planteamiento de índole jurisdiccional.

Sostiene la Autoridad, que la controversia de marras no es arbitrable procesal ni sustantivamente.

Por otro lado, la Unión sostiene que la querella es arbitrable en sus dos aspectos.

Mucho se ha hablado y se ha escrito sobre la defensa de arbitrabilidad. Podemos decir que esta defensa se levanta en el foro arbitral para impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de la querella que se trata. Se puede levantar una defensa de arbitrabilidad procesal, sustantiva o ambas; simultáneamente como lo ha hecho la Autoridad en el presente caso.

La arbitrabilidad procesal postula la tesis de que la querella no es arbitrable por no haber cumplido la parte promovente con los límites procesales establecidos en el convenio colectivo o cuando la querella no ha sido tramitada diligentemente dentro de un tiempo razonable.

A parte de la arbitrabilidad procesal reputadas autoridades² han dividido la arbitrabilidad sustantiva en dos puntos: jurisdicción y autoridad del árbitro. La jurisdicción envuelve el ámbito de la cláusula de arbitraje. La autoridad se refiere a los poderes otorgados al árbitro por las partes bajo el convenio colectivo o el acuerdo de

sumisión para conceder remedios afirmativos. Vemos, pues, como el aspecto de arbitrabilidad sustantiva está muy ligado a los conceptos de jurisdicción y autoridad del árbitro; y que estos conceptos, como veremos, no son necesariamente sinónimos.

Un árbitro, por ejemplo, puede tener jurisdicción para ver una querella si la misma está cubierta por la cláusula de arbitraje, pero puede que el convenio colectivo limite sus poderes para conceder el remedio que reclama dicha querella; cuyo caso, la querella no sería arbitrable.³ Es evidencia que en estas circunstancias los conceptos de jurisdicción y autoridad no son sinónimos, no porque el árbitro no tenga jurisdicción, sino, porque el convenio limita su autoridad para conceder el remedio solicitado.

El Art. XI del Convenio, establece el procedimiento para tramitar cualquier disputa o controversia que surja entre las partes en cuanto a la aplicación e interpretación del Convenio. La sección (B) del mencionado artículo dispone que “[s]i algún empleado tuviera alguna querella deberá presentarla por escrito a su supervisor inmediato por sí mismo o por mediación de su delegado correspondiente, no más tarde de 15 días laborables después de haber ocurrido los hechos que la motivaron”. Surge claramente de los testimonios de los querellantes y de la evidencia presentada, que el licenciado Marrero, no presentó querella a su nombre, sino que se incluyó a sí mismo en la solicitud de terna. Además en el caso de la señora Dávila, la querella no le fue

² Landis, Brook - Value Judgements in Arbitration, Chap. III, Cornell University (1977); Wallen, Saul - Trexton, Inc., 12 LA 475 (1949); Justin, Jules, Arbitrability & Arbitrator Jurisdiction Management Rights & The Arbitration Process, Chap. 1, BNA (1956).

³ Sunnysvale Assoc. v. Westinghouse Corp.; 44 LRRM 2735 (1959); General Electric v. Engineers, 41 LRRM 2247.

presentada a su supervisora inmediata, como exige el Convenio, sino a la Lcda. Gloria Flores, Directora Auxiliar de Relaciones Laborales.

En el caso de epígrafe, hay un Convenio vigente, el cual requiere que las quejas sean atendidas y resueltas mediante un procedimiento. En dicho Convenio, la presentación de una solicitud para la selección de Árbitro es el último recurso. Dicho recurso está disponible para la Unión cuando los querellantes han agotado el Primer Paso, Supervisor Inmediato y han completado el Segundo Paso, Etapa Formal del Proceso, las cuales se encuentran en el inciso (B) del Art. XI del Convenio Colectivo. Mediante las declaraciones de los querellantes y la evidencia presentada, podemos concluir sin lugar a dudas que los querellantes no cumplieron con el procedimiento acordado en el Convenio Colectivo, para presentar y resolver las querellas.

Específicamente, la supervisora de la querellante Dávila Collazo, nunca fue notificada de querella alguna. Entendió el licenciado Marrero y así lo indicó en la vista, que no era necesario cumplir con el procedimiento establecido en el Convenio para la tramitación y solución de querellas, debido a la comunicación electrónica con fecha del 28 de mayo de 2006 a la que tuvo acceso. En virtud de ello entendió que no era necesario acudir a la supervisora de la señora Dávila, sino a la licenciada Flores. Con dicha admisión reconoció pues que no observó el trámite dispuesto por el Convenio. Conforme al Convenio tenía que recurrir en primera instancia ante la supervisora, señora Merced. Sin embargo no lo hizo así.

El convenio colectivo entre las partes es claro en cuanto a la tramitación del procedimiento de quejas y agravios respecta.

La política pública en Puerto Rico favorece la negociación colectiva y sus mecanismos para resolver internamente sus problemas. Ese es el medio de mantener una razonable, pacífica y fructífera paz industrial y porque es la forma en que se ejercitan y se desarrollan el movimiento obrero y sus uniones, cosa que se considera deseable por ser útil y justa. Nazario v. Tribunal Superior, 98 D. P. R. 846 (1970).

Es evidente que los convenios colectivos constituyen ley entre las partes siempre y cuando sus disposiciones sean conforme a la ley, la moral y el orden público. J. R. T. V. v. Vigilantes, 125 D. P. R. 581 (1990); Industrial Licorea de Ponce v. Destilería Serrallés, Inc. 116 D. P. R. 348 (1985); Pérez v. A. F. F., 87 D. P. R. 118 (1963). Las partes que se sujetan a un Convenio Colectivo están obligadas a seguir fielmente sus disposiciones y están impedidas de hacer caso omiso a sus términos y actúan como si el mismo no existiese. San Juan Mercantile Corp. v. J. R. T., 104 D. P. R. 86 (1975).

La norma en Puerto Rico es a los efectos de 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 v. Coop. Ganaderos Vieques, 110 D. P. R. 118 (1963).

Se ha dicho por autoridades competentes en la materia, que cuando el convenio contiene límites de tiempo claros para presentar querellas su incumplimiento,

generalmente, culminará en la desestimación de la querella si la cuestión es levantada ante el Árbitro. Elkoury, How Arbitration Works 4ta. Ed. p. 193; Grievance Guide, 4ta. ed., BNA, p. 1. También se ha dicho que puede haber renuncia de la querella si no se plantea dentro del límite establecido en el convenio. Clarence M. UpDegraff - Arbitration & Labor Relations - BNA pp. 166-167.

Cuando una querella no ha sido sometida dentro de los límites de tiempo establecidos en el Convenio Colectivo, el Árbitro, generalmente, declarará la querella como no arbitrable, a menos que la otra parte haya renunciado a levantar como defensa ese defecto procesal. Fairweather - Practice & Procedure in Labor Arbitration - 2d. ed. BNA - p. 101.

Es doctrina establecida en esta jurisdicción que ninguna de las partes puede hacer caso omiso del convenio colectivo o del procedimiento de quejas y agravios ahí establecido. San Juan Mercantile Corp. v. J. R. T., 104 D. P. R. 86 (1975). También es derecho establecido que el procedimiento de quejas y agravios, es de estricto cumplimiento. Rivera Padilla v. Coop. de Ganaderos de Vieques, 110 D. P. R. 621 (1981); Sec. Trabajo v. Hull Dobbs, 101 D. P. R. 286 (1973); Nazario v. Lámparas Quesadas, 99 D. P. R. 450 (1970); Buena Vista Dairy v. J. R. T., 94 D. P. R. 624 (1967).

No es la función del Árbitro alterar, enmendar, cambiar o modificar las cláusulas negociadas por las partes en los convenios colectivos si la letra es clara e inequívoca el Árbitro no puede darle otro significado que el allí expresado. Sobre este particular los distinguidos tratadistas Elkouri han señalado:

“If the language of an agreement is clear and unequivocal, an arbitrator generally will not give it a meaning other than that expressed. As Arbitrator Fred Witney has stated, an arbitrator cannot “ignore clear – cut contractual language”, and he may not legislate new language, since to do so would usurp the role of the labor organization and employer”. Even though the parties to an agreement disagree as to its meaning, an arbitrator who finds the languages to be ambiguous will enforce the clear meaning.”

En el caso que nos ocupa, habiéndose establecido que la Unión no cumplió con lo dispuesto en el convenio colectivo para el trámite de querellas, procede que declaremos CON LUGAR el planteamiento procesal levantado por la Autoridad. Siendo así las cosas, resulta académico que pasemos juicio sobre el aspecto de arbitrabilidad sustantiva.

Por los fundamentos antes esbozados, procedemos a emitir el siguiente:

LAUDO

La presente querella no es arbitrable procesalmente; por lo tanto, se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 20 de febrero de 2007.

lcm

JORGE L. TORRES PLAZA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 20 de febrero de 2007 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

LCDA YOLANDA V TOYOS OLASCOAGA
RAMOS GONZÁLEZ & TOYOS OLASCOAGA
P O BOX 193317
SAN JUAN PR 00919-3317

LCDA GLORIA E FLORES ANDINO
DIRECTORA AUXILIAR
ASESORA LEGAL AAA
P O BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

ING MIGUEL A MARRERO SANTIAGO
PRESIDENTE HIEPAAA
325 CALLE AVILA
URB VALENCIA
SAN JUAN PR 00923

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

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III