

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5310 fax 756-1115

**AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS DE
PUERTO RICO
(Patrono o Autoridad)**

Y

**UNIÓN AUTÉNTICA DE
EMPLEADOS DE LA AUTORIDAD
DE ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS DE
PUERTO RICO
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-11-594

**SOBRE : ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA**

**ÁRBITRO : BENJAMÍN J. MARSH
KENNERLEY**

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se efectuó en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 6 de abril de 2011. El mismo quedó sometido el 6 de mayo de 2011, fecha en que venció el término para someter alegatos.

La comparecencia registrada fue la siguiente: **“Por el Patrono”**: El Lcdo. Luis Rodríguez, portavoz y asesor legal; el Lcdo. Ángel Pagán, asesor legal; la Sra. Belkin Nieves, directora auxiliar laboral y los Srs. Luis Cabrera y Edwin Rivera, ambos testigos. **“Por la Unión”**: El Lcdo. Ricardo Goytía, portavoz y asesor legal; el Sr. Pedro Irene, presidente de la UIA y el Sr. Jaime Díaz, querellante.

Comenzada la vista del presente caso, la Unión le informó al suscribiente que el Querellante les había notificado por escrito su intención de representarse por derecho propio en los procedimientos de arbitraje. Por lo cual, relevaba a la Unión de su representación ante el foro.

De inmediato la representación legal de la Autoridad solicitó la desestimación de la querella, toda vez que la Unión, representante exclusiva, del Sr. Jaime Díaz, se había retirado de los procedimientos de arbitraje acordados entre las partes. Indicó que la solicitud de desestimación obedecía a la falta de jurisdicción del Árbitro para atender la controversia; toda vez que la Unión unilateralmente había dejado sin efecto el acuerdo de someter la querella ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje. Del mismo modo, arguyó que el Querellante no tenía un derecho reconocido para representarse por derecho propio en los procedimientos ante el foro.

II. SUMISIÓN

Que el Árbitro determine si el caso es o no arbitrable sustantivamente. De determinar que el caso es arbitrable se citará para verse en sus méritos.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO II RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN

La Autoridad, en virtud de la certificación de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico de 8 de diciembre de 1967, reconoce la Unión como representante exclusivo de todos los empleados incluidos en la unidad apropiada definida en el presente convenio a los fines de negociar colectivamente con respecto a salarios, horas de trabajo y

otras condiciones de empleo, así como en cuanto al cumplimiento del presente convenio.

IV. ANALISIS Y CONCLUSIONES

De entrada, es preciso señalar que el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha reconocido que “el arbitraje de las controversias laborales bajo los términos de un convenio colectivo es parte integrante del proceso de negociación colectiva.” Pérez v. Autoridad de Fuentes Fluviales, 87 D.P.R. 118 (1963). Además, ha reconocido que la utilización del arbitraje en las relaciones obrero patronales, resulta ser más apropiado que el tribunal para la resolución de las controversias que emanan de las relaciones contractuales entre las partes; toda vez que resulta menos técnico, más flexible y menos oneroso. Vélez v. Ser. Legales de P.R. Inc., 144 D.P.R. 673, (1998). Por lo cual, la utilización del arbitraje laboral como medio de resolver las controversias que emanan de la interpretación y aplicación de las disposiciones de un convenio colectivo nace de la propia negociación colectiva entre Patrono y Unión. Por tanto, dicho convenio colectivo resulta ser en esencia un contrato entre el Patrono y la Unión; quién representa exclusivamente a los empleados ante el primero.

El pensamiento detrás de dicha exclusividad, es uno sumamente sencillo, que sea la Unión la única que se sienta a la mesa en representación de los trabajadores. Esto con el propósito de obtener el mayor beneficio posible para los trabajadores que representa. El Lcdo. Demetrio Fernández Quiñones, en su libro, *El Arbitraje Obrero-Patronal*, nos dice lo siguiente sobre el principio de la representación exclusiva:

Es innegable, como principio y como realidad, que para que la Unión pueda desempeñar a cabalidad su función de alcanzar las máximas prerrogativas y beneficios para todos los trabajadores que representa que sea ella la única indicada para representar en la mesa de negociación y negociar el convenio colectivo.¹

A tono con dicha jurisprudencia es preciso concluir que el Árbitro sólo ha de reconocer como partes en un arbitraje laboral a la Unión y al Patrono. El concluir lo contrario sería hacer caso omiso de dicha jurisprudencia.

Del mismo modo, el Reglamento para el orden interno de los servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en su Artículo III, sección 24, supra, define la vista de arbitraje como “proceso mediante el cual las partes someten ante el árbitro una o varias controversias” ... Así mismo, el Artículo III, sección 17, define partes como el Patrono y sus representantes y la Unión y sus representantes.

Dado la jurisprudencia prevaleciente y el propio reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje tenemos que concluir que el Querellante no tiene derecho a representarse por derecho propio; aún cuando éste desconfió de la Unión. Sobre este particular el Lcdo. Demetrio Fernández Quiñones ha dicho lo siguiente²:

El quejoso puede dudar de la habilidad, compromiso, y sentido de justicia de la unión aun cuando ésta someta a arbitraje la disputa. Un miembro disidente puede legítimamente plantearse cuán vigorosa y confiable sea la defensa de la unión en su caso de despido. Ello puede conducir al empleado a asistir a la vista acompañado de un

¹ Lcdo. Demetrio Fernández Quiñones, *El Arbitraje Obrero- Patronal*, primera edición, 2000, pág. 345.

² Lcdo. Demetrio Fernández Quiñones, *El Arbitraje Obrero- Patronal*, primera edición, 2000, pág. 276.

abogado independiente. ¿Puede el empleado reclamar el derecho exclusivo a participar como un ente separado o la unión tiene el derecho exclusivo de representar al empleado? Tanto en la jurisdicción federal, como la local, la norma es clara. Las partes son la unión y el patrono y al empleado³ individualmente no se le reconoce el derecho a participar por separado.

No obstante, el potencial de injusticia que pueda estar presente, los árbitros sólo reconocen como partes al patrono y a la unión. Permiten, además, un acomodo al abogado del empleado para que auxilie a la representación profesional sindical.

A tenor con el anterior análisis emitimos el siguiente Laudo:

V. LAUDO

El caso no es arbitrable sustantivamente, se desestima el mismo.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 16 de mayo de 2011.

BENJAMÍN MARSH KENNERLEY
ÁRBITRO

³ *Rivera Adorno v. Autoridad de Tierras*, 83 D.P.R. 258 (1961). *Costelli v. Douglas Aircraft Co.*, 752 F. 2d 1480 (9th cir. 1985); *Valentín v. United State Postal Service*, 787 F.2d 748 (1st cir 1986); *Blake v. U.S.M. Corp.*, 94L.R.R.M. (DNH 1977).

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 16 de mayo de 2011 y se remite

copia por correo a las siguientes personas:

SRA BELKIN NIEVES
DIRECTORA AUXILIAR LABORAL
RELACIONES LABORALES AAA
AVENIDA BARBOSA 604
SAN JUAN PR 00917

LCDO LUIS OMAR RODRÍGUEZ LÓPEZ
ASESOR LEGAL AAA
BUFETE CANCIO, NADAL, RIVERA Y DÍAZ
PO BOX 364966
SAN JUAN PR 00936-4966

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

LCDO RICARDO GOYTÍA
ASESOR LEGAL UIA
CALLE MAYAGUEZ #49
SAN JUAN PR 00917-4902

LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III