

C/6

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

UNIÓN DE EMPLEADOS
PROFESIONALES INDEPENDIENTES
DE LA AUTORIDAD DE ENERGÍA
ELÉCTRICA (UEPI)
(Unión)

Y

AUTORIDAD DE ENERGÍA
ELÉCTRICA (AEE)
(Autoridad o Patrono)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-13-2720
SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL

CASO NÚM. A-10-118
SOBRE: PUBLICACIÓN DE
PLAZA

ÁRBITRO:
MANUEL RODRÍGUEZ MEDINA

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del caso se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 24 de marzo de 2010.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la Unión de Empleados Profesionales Independientes de la Autoridad de Energía Eléctrica, en lo sucesivo "la Unión": el Lcdo. Reynaldo Pérez, asesor legal y portavoz; el Sr. Evans Castro, presidente; y el Sr. Jesús B. Santa Rodríguez, querellante.

Por la Autoridad de Energía Eléctrica, en lo sucesivo "la Autoridad o el Patrono": la Sra. Mara Cordero Velasco, portavoz; y el Sr. Carlos Sánchez, portavoz alterno.

A las partes así representadas se les concedió amplia oportunidad de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus posiciones. El caso quedó finalmente sometido el 31 de enero de 2011, luego de varias prórrogas concedidas a las partes para someter sus alegatos escritos.

SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, mediante acuerdo, la controversia a ser resuelta en el caso, por lo que ambas sometieron, por separado, su proyecto de sumisión, a saber:

Por la Unión:

Determinar si la Autoridad cumplió o no con el Convenio Colectivo al no convocar la plaza vacante de Químico de Control de Contaminación I que ocupó hasta el 14 de junio de 2009 el Sr. Jesús B Santa Rodríguez en carácter de empleado temporero. Determinar el remedio aplicable. [Sic].

Por la Autoridad:

Que el honorable Árbitro determine conforme a la evidencia, hechos y el Convenio Colectivo, si la controversia es o no arbitrable procesalmente, toda vez que la Unión radicó la querrella luego del periodo establecido en el Artículo IX, Sección 2 del Convenio Colectivo. De determinar que no es arbitrable, proceda a desestimar la querrella. [Sic].

De acuerdo con la potestad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, resolvemos que el asunto a dirimirse en este caso se reduce a:

¹ Artículo XIII - Sobre La Sumisión

... b) 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 preciso (s) a ser resuelto (s) tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

Determinar si la querrela es arbitrable procesalmente o no. De ser arbitrable, determinar si el Patrono incurrió en violación al Artículo XIII o no al no publicar la plaza 247-355006-301 (Químico de Control de Contaminación I). De determinar que el Patrono incurrió en violación al mencionado Artículo XIII, el Árbitro emitirá el remedio que estime adecuado.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES²

ARTÍCULO IX PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE QUERELLAS Y ARBITRAJE

...

Sección 2. El empleado profesional afectado y/o su representante someterá la querrela por escrito ante el primer nivel de responsabilidad no más tarde de los cuarenta y cinco (45) días laborables siguientes a la fecha en que ocurrió la acción en la cual se basa la querrela...

...

Sección 6. De no someterse la querrela o la apelación correspondiente dentro de los términos que se señalan en cada uno de los niveles de responsabilidad, se entenderá que prevalece la decisión de la Autoridad.

ARTÍCULO XIII PLAZAS VACANTES O DE NUEVA CREACIÓN

...

Sección 2. Publicación de Plazas

A.

...

Cuando una plaza regular vacante viniere siendo ocupada temporalmente por un término de treinta y cinco (35) días laborables, la Autoridad vendrá obligada a publicar y cubrir dicha vacante, conforme con las disposiciones de este Artículo. Una vez publicada una plaza los requisitos de la misma no podrán ser variados por el supervisor durante el proceso de publicación y adjudicación de plaza.

² El Convenio Colectivo con vigencia desde el 16 de diciembre del 2007 hasta el 13 de diciembre de 2010.

RELACIÓN DE HECHOS

De la prueba oral y documental desfilada durante el transcurso de la audiencia, se derivaron los siguientes hechos pertinentes a la controversia:

1. El 23 de septiembre de 2008, la Autoridad reclutó al Sr. Jesús B. Santa Rodríguez, querellante³.
2. El 26 de mayo de 2009, la Autoridad mediante comunicación escrita le notificó al querellante que su contrato temporero en el puesto de químico de contaminación I culminaba el 14 de junio de 2009⁴.
3. El 5 de junio de 2009, la Unión presentó la querrela 09-37-945 en el primer nivel de responsabilidad del Procedimiento de Resolución de Querellas y Arbitraje. En la misma, la Unión le imputaba a la Autoridad la violación del Convenio Colectivo al no publicar la plaza vacante 247-355006-301, clasificada químico de control de contaminación I, la cual se encontraba ocupada temporeramente⁵.
4. El 8 de junio de 2009, el Sr. Francisco E. López, jefe de División Protección Ambiental y Confiabilidad de Calidad, contestó la querrela como primer nivel⁶, en la misma se limitó a indicar lo siguiente:

El 5 de junio de 2009 recibimos la querrela sometida por usted para nuestra consideración. En la misma nos indica que la Autoridad de Energía Eléctrica (AEE) no publicó la plaza de Químico de Control de Contaminación I, 247-355006-301, según lo establece el Artículo XIII del Convenio Colectivo.

³ Exhibit Número1-D de la Autoridad.

⁴ Exhibit Número1-C de la Autoridad.

⁵ Exhibit Número 2 Conjunto.

⁶ Exhibit Número 2 Conjunto.

Evaluamos su planteamiento y de nuestra investigación inferimos que en conformidad con las disposiciones de la Sección 2 del Artículo IX-Procedimiento de Resolución de Querellas y Arbitraje del Convenio Colectivo UEPI 2007-2010, los términos de tiempo para presentar su querella al primer nivel de responsabilidad están prescritos.

De no estar de acuerdo con la determinación expresada, puede continuar con los niveles de responsabilidad dispuestos en el convenio para la resolución de querellas.

5. El 17 de junio de 2009, el Sr. Evans Castro, Presidente de la UEPI, recurrió al segunda nivel de responsabilidad⁷.
6. El 3 de julio de 2009, la Sra. Linda L. Vázquez Marrero, jefa de División, Interina Asuntos Laborales contestó la querella⁸, en la misma se circunscribió únicamente al planteamiento de la arbitrabilidad procesal, notificándole al Sr. Evans Castro, Presidente de la UEPI lo siguiente:

...

El Artículo IX, Procedimiento de Resolución de Querellas y Arbitraje, dispone que el empleado profesional afectado y/o su representante someterá la querella por escrito ante el primer nivel de responsabilidad no más tarde de los 45 días laborales siguientes a la fecha en que ocurrió la acción en la cual se basa la querella.

Entendemos que la Unión no cumplió con la disposición contractual antes mencionada, ya que debió exponer su reclamación, por escrito, no más tarde del 27 de enero de 2009 al primer nivel de apelación.

A base de lo anterior, su reclamación no procede, ya que está prescrita; por lo que la misma no es arbitrable. Solicitamos el retiro de la querella.

⁷ Exhibit Número 2 Conjunto.

⁸ Exhibit Número 2 Conjunto.

7. El 10 de julio de 2009, la Unión, inconforme con la determinación de la Autoridad radicó la querrella en el Negociado de Conciliación Arbitraje⁹.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Al inicio de los procedimientos de rigor para la celebración de la audiencia, el Patrono presentó un planteamiento jurisdiccional de orden procesal. Debemos pues, determinar, en primera instancia, si la querrella es arbitrable procesalmente o no.

A. Sobre la Arbitrabilidad Procesal

El Patrono alegó que la querrella no era arbitrable procesalmente, ya que la Unión no cumplió con los términos procesales establecidos en el Artículo IX, Procedimiento de Resolución de Querellas y Arbitraje, del Convenio Colectivo, supra. Sostuvo que la acción que dio inicio a la querrella ocurrió una vez el empleado temporero Sr. Jesús B. Santa, querellante, cumplió treinta y cinco (35) días laborables en la plaza en controversia.

Que a partir de esos treinta y cinco (35) días laborables de ocupar la plaza temporeramente, era que comenzaba a decursar el término de cuarenta y cinco (45) días laborables que tenía la Unión para radicar la querrella en primer paso. Sostuvo que dicho término vencía el 27 de enero de 2009, sin embargo, la Unión radicó su querrella el 5 de junio de 2009; es decir, cinco (5) meses más tarde, por lo que la misma no era arbitrable. Por tal razón, sostuvo que conforme a las disposiciones contenidas en el mencionado Artículo IX, procedía la adjudicación automática de la querrella a su favor.

⁹ Exhibit Número 2 Conjunto.

La Unión, por su parte, alegó que la querrela era arbitrable, ya que se trataba de una violación de carácter continuo. Sostuvo que mientras persistiera la violación, el término provisto para radicar la querrela no prescribía. Por lo tanto la querrela es arbitrable procesalmente.

Constando así las alegaciones de las partes, nos disponemos a resolver.

En el campo del arbitraje obrero-patronal, es harto conocido que de contener el Convenio Colectivo disposiciones para el procesamiento de quejas y agravios, y para su eventual ventilación a través del proceso de arbitraje, éstas deben ser cumplidas estrictamente. Tanto en la esfera federal como en el ámbito local, es doctrina claramente establecida que el estricto cumplimiento de las disposiciones contempladas en el Convenio Colectivo para el procesamiento de las querellas es fundamental¹⁰. Generalmente, el incumplimiento de los términos y del procedimiento establecido en el Convenio Colectivo conlleva la desestimación de la querrela, pues se pretende que la tramitación de los agravios se atiendan con prontitud y diligencia. A esos efectos, el tratadista Owen Faireweather expresó lo siguiente:

When a grievance has not been filed within the time limits set forth in the collective bargaining agreement, the arbitrator generally will dismiss the claim as nonarbitrable unless the opposing party has waived this procedural defect. Since the parties have limited the cases which they agree to arbitrate according to the terms of their agreement, the arbitrator has no authority to hear a claim presented too late, because it has not properly entered the procedure and hence has not reached the arbitration "step". Arbitrators have supported the dismissal not only on the ground that the arbitrator must receive authority to

¹⁰ Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública v. Unión General de Trabajadores, 2002 JTS 60; Rivera Padilla v. Cooperativa de Ganaderos de Vieques, 110 D.P.R. 621 (1981); San Juan Mercantile Corp v. Junta de Relaciones del Trabajo, 104 D.P.R. 86 (1985); Secretario del Trabajo v. Hull Dobbs, 101 D.P.R. 286 (1973).

hear the grievance claim from the agreement, but also on the ground that the establishment of a time limit reflects the parties' recognition that grievance matters should be heard promptly and not allowed to fester for long periods permitting evidence to be lost and recollections to be dimmed¹¹.

No obstante, existen situaciones de hechos muy particulares que eluden la norma antes expresada. Ejemplifican estas excepciones las siguientes circunstancias: que ambas partes hayan incumplido con los términos estipulados en el Convenio Colectivo; que las partes hayan acordado extender los términos establecidos en el Convenio Colectivo; que el Patrono no hubiese objetado, o que hubiese objetado tardíamente la tramitación de la querrela; que el agravio no se hubiese conocido hasta una fecha posterior a su ocurrencia; que la querrela hubiera sido prematura si se hubiese presentado en los términos contemplados en el Convenio Colectivo, que el Patrono hubiese inducido mediante sus acciones a la radicación tardía del agravio; y, por último, que el agravio alegado constituya una violación de carácter continuo.¹² (Énfasis nuestro).

La doctrina de violación de carácter continuo se configura como una excepción a la norma general que presupone el cumplimiento específico de los términos negociados por las partes y recogidos en el convenio colectivo. Una violación de carácter continuo hace que el agravio surja o se renueve periódicamente y, por tanto, se pueda presentar la querrela en cualquier momento mientras persista la violación.

¹¹ O. Fairwather, *Practice and Procedure in Labor Arbitration*, 4th ed., Washington, D.C. The Bureau of National Affairs, 1999, pág. 123.

¹² Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública v. Unión General de Trabajadores, supra.

Nuestro más alto foro, definió un daño de carácter continuo de la siguiente manera:

Aquellos producidos por uno o más actos culposos o negligentes imputables al actor, coetáneos o no, que resultan en consecuencias lesivas ininterrumpidas, sostenidas, duraderas sin interrupción, unidas entre sí, las cuales al ser conocidas hacen que también se conozca –por ser previsible–, el carácter continuado e ininterrumpido de sus efectos, convirtiéndose en ese momento en un daño cierto compuesto por elementos de daño actual (aquél que ya ha acaecido) y de daño futuro previsible y por tanto cierto.¹³

En la primera ocasión que el Tribunal Supremo aplicó la doctrina de violación de carácter continuo en el ámbito laboral: *J.R.T. v. A.E.E.*, 113 D.P.R. 564, 567 (1982), se cuestionó la jurisdicción del árbitro por haber caducado la reclamación al transcurrir más de seis meses desde que el empleado era merecedor de un aumento de sueldo por años de servicio. En aquella ocasión, el árbitro resolvió a favor de la arbitrabilidad y, posteriormente, el Tribunal Supremo avaló esa determinación. Al resolver, expresaron, que el incumplimiento con un aumento de salario por mérito dispuesto en el convenio, era una reclamación de carácter continuo, por lo que cada vez que el patrono pagaba el salario sin incluir el referido incremento, se configuraba una nueva violación al convenio colectivo.

También se ha resuelto que la determinación de la existencia de una violación de carácter continuo no es tarea fácil; en el ámbito laboral la aplicación del concepto ha sido objeto de confusión y, en consecuencia, de decisiones divergentes.

¹³ *Galib Frangie v. El Vocero de P.R.*, 138 D.P.R. 560 (1995).

En la más reciente ocasión en que nuestro más alto foro hizo referencia a la mencionada doctrina, fue en su sentencia de Unión General de Trabajadores v. Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública, 2006 TSPR 134. Allí expresó la Hon. Juez Asociada, Anabelle Rodríguez, en su opinión de conformidad que:

La tarea de decidir cuándo el agravio es de naturaleza continua es una delicada. La limitación temporal dispuesta en un convenio colectivo para iniciar un proceso de quejas y agravios es, de suyo, de suma importancia. La misma tiene como objetivo ponerle fin a las disputas obrero patronales rápidamente para de esa forma propiciar la paz industrial. Por lo tanto, los plazos dispuestos en los convenios colectivos obedecen a un evidente interés público. De ordinario entonces hay que cumplir con los mismos rigurosamente. La doctrina de violación continua se configura como una excepción a la norma general que presupone el cumplimiento específico de los términos negociados por las partes y recogidos en el convenio colectivo.

En el ámbito del derecho laboral norteamericano, varios tratadistas se han expresado sobre el particular. Los tratadistas Elkouri, observan lo siguiente:

Many arbitrators have held that 'continuing' violations of the agreements (as opposed to a single isolated and completed transaction) give rise to 'continuing' grievances in the sense that the act complained of may be said to be repeated from day to day, with each day treated as a new occurrence'. These arbitrators permit the filing of such grievances at any time, although any back pay would ordinarily accrued only from the date of filing. For example, where the agreement provided for filing 'within ten working days of the occurrence,' it was held that where employees were erroneously denied work, each day lost was to be considered an 'occurrence' and that a grievance presented within 10 working days of any such day lost would be timely.¹⁴

Así también, el profesor Fairweather señala:

¹⁴ Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, Sixth Edition, Pag.218-219.

If the grievant continues to suffer from the alleged contract violation, the arbitrator may find that the violation is a continuing one. In such a case, the limitations period recommences each day; hence, the time for filing the grievance is extended.¹⁵

En el ámbito local el reconocido tratadista Demetrio Fernández ha expresado:

La naturaleza de este tipo de agravio es que el mismo surge o se renueva de día a día y, por lo tanto, se puede presentar en cualesquier momento mientras la violación contractual continúe...¹⁶

Asimismo, para establecer si la querrela es de naturaleza continua lo determinante no es la continuidad del agravio, si no más bien, si al momento de presentar la querrela correspondiente, la violación persiste. *United Air Lines, Inc. v. Evans*, 431 U.S. 553, 558 (1977). ("But the emphasis should no be placed on mere continuity; the critical question is whether any present violation exists.") (Énfasis en original).

Así, para establecer si aplica la doctrina a una situación en particular es necesario evaluar, únicamente, el acto que motivó la queja del empleado, sin considerar los efectos continuos de la violación pasada¹⁷. Para ello debemos enfocarnos en actuaciones nuevas e independientes que podrían ser violatorias del contrato laboral sin ningún nexo o referencia a eventos pasados. Véase, *Monee Nursery v. Internacional Union*, 348 F.3d 671 (7th Cir. 2003) ("This court, when determining whether a subsequent incident was properly part of a continuing violation, has asked whether it was 'based upon' the

¹⁵ Fairweather's, *Practice and Procedure in Labor Arbitration*, Third Edition Pág. 86.

¹⁶ Demetrio Fernández Quiñónez, *El Arbitraje Obrero-Patronal*, Primera Edición, Pag. 237.

¹⁷R. I. Bloch, *Arbitration: Time limits and continuing violations*, 96 *Mich. L. Rev.* 2384 (1998).

earlier action.”); *Calloway v. Partners National Health Plans*, 986 F.2d 446 (11th Cir. 1993); *Metz v. Tootsie Roll*, 715 F.2d 299, 305 (7th Cir. 1983). Es por esta razón, que el remedio a concederse en aquellos casos donde se ha determinado la existencia de una violación de carácter continuo, es desde la fecha en que se presentó la querrela y no desde que ocurrió el acto inicial que motivó el agravio¹⁸.

En el campo laboral, la doctrina de violación continua no opera automáticamente pues se exige lo siguiente: primero, que el tiempo transcurrido entre el momento en que expiró el plazo, y cuando en efecto se presentó la correspondiente queja o agravio, no haya sido excesivo; segundo, que haya justa causa para la dilación y así lo demuestre el querellante; y tercero, que la tardanza no perjudique al patrono al dificultar severamente su capacidad para defenderse de la querrela presentada. En tal sentido se ha resuelto lo siguiente:

Ordinarily, arbitration provides a limited form of forgiveness in the case of recurring or continuing grievance by permitting the dispute to be heard of the merits, but restricting any remedy plea to the actual date of filing . . . The continuing grievance exception to a late filing is no automatic however. The exception requires that the grievance meet the following conditions: 1. The time elapse between the expiration of the filing deadline and actually filing is no unreasonably protracted. 2. The grievant offers a good and sufficient reason for the late filing. 3. The late filing poses no undue burden or prejudice to the employer in defending against the grievance.¹⁹ (Énfasis nuestro.)

¹⁸ *J.R.T. v. Autoridad de Energía Eléctrica*, 113 D.P.R. 564 (1982).

¹⁹ *In re Independent School District No. 23*, ante, pág. 1120. En igual sentido, *In re Aramark Services, Inc.* 115 L.A. 401, 406 (Hoh 2000).

Ateniéndonos al marco doctrinal antes expuesto, procederemos analizar los hechos facticos y procesales que permean en el caso que nos ocupa, para determinar si el acto imputado es uno continuo o, si por el contrario, se trata de incidentes aislados.

En el caso de autos, la Unión alegó que la Autoridad incurrió en violación del Convenio Colectivo al no publicar la plaza de químico de control de contaminación I mientras la ocupaba el Sr. Jesús B. Santa en carácter de empleado temporero. Surgió de la prueba presentada, que el señor Santa ocupó la plaza de químico de control de contaminación I desde el 23 de septiembre de 2008 hasta el 14 de junio de 2009 de manera ininterrumpida.

La Unión radicó la querrella el 5 de junio de 2009 en primer paso. En atención a estos factores concurrimos con la Unión, al sostener que la presente querrella contempla una violación de carácter continuo, pues al haberse cumplido el termino 35 días de una plaza regular ocupada temporeramente, cada día que pasa, surge una causa de acción. Esto significa que la querrella puede ser instada mientras persista el agravio. Nótese además, que al momento de la radicación la violación aún persistía.

Así pues, de conformidad con la doctrina de violación de carácter continuo, determinamos que la presente querrella es arbitrable procesalmente.

Finalmente, la Autoridad planteó que debido al incumplimiento de la Unión al radicar en el primer paso del procedimiento para resolver querrellas, procedía que la misma se adjudicara a favor de la Autoridad. Respecto a dicho planteamiento debemos señalar que, si bien es cierto que el Artículo IX, Sección 6, supra, dispone la adjudicación automática de la querrella a favor de la Autoridad, en caso de que no se someta la

querella o la apelación correspondiente dentro de los términos que se señalan en cada uno de los niveles de responsabilidad; en el caso de autos, según apuntamos en el análisis que antecede, la Unión radicó su querella fuera del término dispuesto en dicho Artículo IX, supra; no obstante, por vía de excepción, bajo la doctrina de violación de carácter continuo cuyo efecto ya esbozáramos, declaramos la querella arbitrable procesalmente; por tal razón, no se activa la mencionada cláusula de adjudicación automática. Así pues, nos disponemos a pasar juicio sobre los méritos de la querella.

B. Sobre los Méritos de la Querella

En el presente caso debemos resolver si el Patrono incurrió o no en violación al Artículo XIII, del Convenio Colectivo, supra, al no publicar la plaza 247-355006-301 (Químico de Control de Contaminación I).

La Unión le imputó al Patrono la violación del mencionado Artículo XIII, debido a que no publicó la plaza vacante de químico de control de contaminación I mientras estuvo ocupada por el Sr. Jesús B. Santa. Planteó que por haberse incumplido de manera crasa con dicha disposición, fue que ocurrió la cesantía del querellante.

La Autoridad, por su parte, alegó que es completamente especulativo el asegurar que, por no haberse publicado esta plaza, el señor Santa se quedó desempleado. Que el Convenio Colectivo establece, en el Artículo XIII, supra, el procedimiento luego de que una plaza sale publicada. Que los interesados solicitan la misma y la Oficina de Recursos Humanos certifica a los candidatos capacitados. Que de haber varios candidatos se selecciona al empleado profesional con más tiempo de servicio en la Autoridad. Por ende, no se puede asegurar que el querellante sería el seleccionado.

Luego de evaluar las contenciones de las partes, así como la prueba presentada a la luz del Convenio Colectivo y el derecho aplicable, determinamos que a la Unión le asiste la razón. Veamos.

El Artículo XIII, Sección 2, *supra*, establece, entre otras cosas, que: "Cuando una plaza regular vacante viniere siendo ocupada temporalmente por un término de treinta y cinco (35) días laborables, la Autoridad vendrá obligada a publicar y cubrir dicha vacante, conforme con las disposiciones de este Artículo." Según desprende del análisis sobre el aspecto procesal de la querrela, quedó demostrado que el Patrono no publicó la plaza objeto de controversia.

Sobre el particular, jurisprudencialmente, se ha establecido que el Convenio Colectivo es un contrato bilateral con fuerza de ley entre las partes que lo otorgan, por lo que sus cláusulas son válidas y de estricto cumplimiento siempre que las mismas no contravengan la ley, la moral o el orden público²⁰. En este caso, quedó claramente demostrado el incumplimiento de la Autoridad con las disposiciones del Artículo XIII, Sección 2, *supra*, al no publicar la plaza de Químico de Control de Contaminación I luego de que esta estuviese ocupada temporalmente por un término de treinta y cinco (35) días laborables. Conforme al Convenio Colectivo la Autoridad venía obligada a publicar la antedicha plaza.

²⁰ *JRT v. Vigilante, Inc.*, 125 DPR 581 (1990); *JRT v. Muelles de Ponce*, 122 DPR 318 (1988).

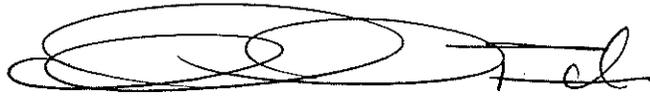
De conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos el siguiente laudo de arbitraje:

LAUDO

Determinamos que la querella es arbitrable procesalmente. También determinamos que el Patrono violó el Artículo XIII, Sección 2 del Convenio Colectivo, por lo que se le ordena a publicar la plaza en controversia y adjudicar la misma conforme al procedimiento establecido en el Artículo XIII. Además, se ordena el cese y desista de dicha práctica.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dada en San Juan, Puerto Rico, hoy 10 de abril de 2013.



MANUEL A. RODRÍGUEZ MEDINA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 10 de abril de 2013 y remitida copia

por correo a las siguientes personas:

SR. EVANS CASTRO APONTE
PRESIDENTE
UEPI
PO BOX 13563
SAN JUAN PR 00908

LCDO. REINALDO PEREZ
EDIFICIO MIDTOWN OFIC. 208
420 PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918

LCDO. ALBERTO CUEVAS TRISÁN
DIRECTOR RELACIONES LABORALES
AUTORIDAD ENERGÍA ELÉCTRICA
PO BOX 13985
SAN JUAN PR 00908-3985

SRA. MARA B. CORDERO VELASCO
OFICIAL ASUNTOS LABORALES
AUTORIDAD ENERGÍA ELÉCTRICA
PO BOX 13985
SAN JUAN PR 00908-3985



JUANA LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III