

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
Negociado de Conciliación y Arbitraje  
P. O. Box 195540  
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y  
ALCANTARILLADOS (AAA)  
(Autoridad)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE  
AUTÉNTICA DE EMPLEADOS DE LA  
AAA (UIA)  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-12-2658

SOBRE: ARBITRABILIDAD  
PROCESAL (VIOL. CONV. - JOSÉ  
SANTIAGO GUZMÁN)

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES  
PLAZA

INTRODUCCIÓN

La controversia en epígrafe se celebró el jueves, 6 de febrero de 2014 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, ese mismo día.

Ese día comparecieron por la AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS, en adelante denominada, "la Autoridad": la Sra. Griselle Valentín, gerente operaciones; Sr. Manuel Marrero, gerente operacional; y el Lcdo. Juan I. Bravo Laguna, asesor legal y portavoz.

De otra parte, por la UNIÓN INDEPENDIENTE AUTÉNTICA DE EMPLEADOS, en adelante denominada, "la Unión" comparecieron: el Sr. José

Santiago, querellante; el Sr. Luis R. Núñez, testigo; y el Lcdo. Jaime A. Alfaro Alonso, asesor legal y portavoz.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y contrainterrogar, 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 en lo que la sumisión respecta, por lo que le solicitamos nos sometieran sus respectivos proyectos de sumisión, los cuales reproducimos a continuación:

#### POR LA AUTORIDAD

“Que el Honorable Árbitro determine si la querella presentada en el Negociado de Conciliación por la Unión a nombre del empleado José Santiago Guzmán, es o no arbitrable procesalmente. De determinar que es arbitrable, determine el remedio adecuado a base del Convenio Colectivo, en relación al itinerario de trabajo.”

#### POR LA UNIÓN

“Si la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados le privó de su derecho de trabajar el 21 de enero de 2012 al empleado José Santiago Guzmán en violación a las disposiciones del Convenio Colectivo 2012-2015, Artículo X, Incisos (8) y (12).”

Luego de analizar el Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes y la prueba presentada, entendemos que el asunto a resolver debe rezar:

Que el Árbitro determine si la presente querella es o no arbitrable procesalmente.

DOCUMENTO ESTIPULADO

1. Exhibit 1, Conjunto - Convenio Colectivo del 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2015.

DOCUMENTOS DE LA AUTORIDAD

1. Exhibit I, Autoridad - Carta del 27 de enero de 2012 dirigida a la Sra. Gricerman Valle Valentín y suscrita por el Sr. Ángel Colón Martínez.
2. Exhibit II, Autoridad - Itinerario de Horas Extras.
3. Exhibit III, Autoridad - Certificación del 6 de febrero de 2014 suscrita por el Sr. Manuel Marrero Torres.

OPINIÓN

Iniciados los procedimientos de rigor, la representación patronal, por conducto de su asesor legal y portavoz, hizo un planteamiento jurisdiccional arguyendo para ello cuestiones de índole procesal.

Sostiene la Autoridad, que la presente controversia no es arbitrable procesalmente, ya que la Unión no cumplió con lo establecido en el Convenio Colectivo, Art. IX, Inciso b, Acápito 1.

De otro lado, la representación sindical sostiene que la controversia es arbitrable procesalmente.

Analizada la prueba ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

Mucho se ha hablado y se ha escrito sobre la defensa 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.

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 autoridades<sup>1</sup> 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 asunto de la arbitrabilidad sustantiva está muy ligado a los conceptos de jurisdicción y autoridad del árbitro; y éstos 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. Es evidente que en estas circunstancias los conceptos de

---

<sup>1</sup> Landis, Brook - Value Judgments 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).

jurisdicción y autoridad no son sinónimos, no porque el árbitro no tenga jurisdicción, sino, por que el convenio limita su autoridad para conceder el remedio solicitado.

Las partes otorgaron un Convenio Colectivo cuya vigencia abarcó del 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2015. El Artículo IX (A) - Procedimientos de Quejas, Agravios y Arbitraje<sup>2</sup>, dispone como se han de tramitar las quejas y/o reclamaciones de los trabajadores.

De la prueba presentada por la Autoridad se desprende que la Unión no tramitó la querella como lo plasma el Artículo IX (A), Inciso b, Sección 1, infra, del Convenio Colectivo. Es decir, el Querellante no tramitó su querella a través de su supervisor inmediato que era el Sr. Manuel Marrero.

---

<sup>2</sup> ...

**ARTÍCULO IX (A)**  
**PROCEDIMIENTO PARA ATENDER Y RESOLVER QUERELLAS**

**A. Definiciones**

Sección 1 - Para propósitos de este artículo, querella(s) significa toda controversia o disputa entre la Unión y la A.A.A., en torno a reclamaciones de los trabajadores cubiertos por este convenio, que surjan en la administración, interpretación o aplicación del mismo.

Las querellas deberán ser sometidas y resueltas de conformidad con los procedimientos descritos más adelante.

Sección 2 - Las querellas podrán ser presentadas por la Unión o por la Autoridad.

**B. Procedimiento Administrativo Etapa Informal**

Sección 1 - Si algún empleado tuviera una querella deberá presentarla por escrito a su supervisor inmediato por sí mismo, por el delegado correspondiente, por el Presidente o miembro de la Directiva del Capítulo Correspondiente de la Unión, no más tarde de diez (10) días laborables después de haber ocurrido los hechos que la motivaron. Si la querella no es presentada dentro del término anteriormente fijado, se resolverá a favor la A.A.A. La querella deberá indicar una relación breve de los hechos que originan la misma, las disposiciones de convenio aplicables y el remedio solicitado.

Sección 2 - El supervisor inmediato o el Director de Área informará su decisión por escrito al delegado o al querellante dentro de los diez (10) días laborables siguientes de haberse presentado la querella. En el caso del Edificio Central, será el Supervisor Inmediato, el Jefe de Departamento o su equivalente el que conteste la querella. Cuando el oficial que corresponda no conteste dentro del plazo fijado, la querella se considerará resuelta a favor del reclamante.

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 DPR 846 (1970).

El Convenio Colectivo es la ley entre las partes siempre y cuando no contravenga las leyes y la constitución. Luce & Co. vs. J.R.T., 86 DPR 425 (1962); Ceferino Pérez vs. A.F.F., 87 DPT 118 (1963). De igual manera, los convenios colectivos constituyen ley entre las partes siempre y cuando sean conformes la ley, la moral y el orden público. J.R.T. vs. Vigilantes, 125 DPR 581 (1990); Industria Licorera de Ponce vs. Destilería Serralles, Inc., 116 DPR 348 (1985). Así 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. San Juan Mercantile Corp. vs. J.R.T., 104 DPR 86 (1975).

La norma de Puerto Rico es a los efectos de que las partes deben compartir estrictamente el procedimiento acordado en un convenio colectivo para el procedimiento de quejas y agravios. Hermanidad Unión Empleados vs. Fondo del Seguro del Estado, 112 DPR 51 (1982); Rivera vs. Coop. Ganaderos Vieques, 110 DPR 118 (1963).

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. vs. J.R.T., 104 DPR 86 (1975). También es derecho

establecido que el procedimiento de quejas y agravios, es de estricto cumplimiento. Rivera Padilla vs. Coop. de Ganaderos de Vieques, 110 DPR 621 (1981); Secretario del Trabajo vs. Hull Dobbs, 101 DPR 286 (1973); Nazario vs. Lámparas Quesadas, 99 DPR 450 (1977); Buena Vista Dairy vs. J.R.T., 94 DPR 624 (1967).

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. UpDegruff - Arbitration & Labor Relations, BNA, ps. 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. Failweather - Practice & Procedure in Labor Arbitration, 2d ed., BNA, p. 101.

En el ámbito del derecho laboral puertorriqueño, nuestra Corte Suprema ha dicho que una Unión está obligada a someter diligentemente sus querellas al mecanismo de quejas y agravios establecidos en un convenio colectivo. Dice, además, la Honorable Corte, citamos:

“Para lograr el objetivo de propiciar la paz industrial, esta Corte impartirá seriedad y obligatoriedad a los convenios

colectivos y a los procedimientos contenidos en éstos.”  
Buena Vista Diary, Inc., 94 DPR 624.”

En la controversia de marras quedó establecido que la Unión no cumplió con los términos establecidos en el Convenio Colectivo. Siendo así las cosas, procede que declaremos HA LUGAR el planteamiento jurisdiccional incoado por la Autoridad.

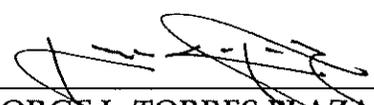
A tono con los fundamentos arriba esbozados, emitimos el siguiente:

LAUDO

La presente controversia no es arbitrable procesalmente.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:**

En San Juan, Puerto Rico, a 12 de febrero de 2014.

  
\_\_\_\_\_  
JORGE L. TORRES PLAZA  
Árbitro

**CERTIFICACIÓN:**

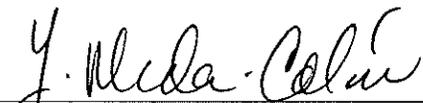
Archivado en autos hoy, 12 de febrero de 2014 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR PEDRO J IRENE MAYMI  
PRESIDENTE  
UNION INDEP AUTENTICA EMPLS AAA  
49 CALLE MAYAGUEZ  
SAN JUAN PR 00917

LCDO JAIME A ALFARO ALONSO  
#49 CALLE MAYAGUEZ  
SAN JUANPR 00917-4902

LCDA LORA J ESPADA MEDINA  
DIRECTORA DE REC HUMANOS Y REL LABORALES  
AAA  
PO BOX 7066  
SAN JUAN PR 00916-7066

LCDO JUAN I BRAVO LUNA  
BUFETE SCHUSTER AGUILO  
PO BOX 363128  
SAN JUAN PR 00936-3128

  
\_\_\_\_\_  
YESENIA MIRANDA COLÓN  
Técnica de Sistemas de Oficina III