

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**  
(Compañía)

**Y**

**UNIÓN INDEPENDIENTE AUTÉNTICA DE  
EMPLEADOS EMPLEADOS DE ACUEDUCTOS  
Y ALCANTARILLADOS**  
(Unión)

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM.: A-24-556**

**SOBRE: ARBITRABILIDAD  
SUSTANTIVA**

**ÁRBITRO: BENJAMÍN J.  
MARSH KENNERLEY**

## **I. INTRODUCCIÓN**

El caso de epígrafe estuvo citado para vista de arbitraje el 13 de noviembre de 2024, a la 1:30 p.m. Previo a la vista, las partes representadas por la Lcda. Joanna Costas Vázquez, portavoz y asesora legal de la Autoridad y el Lcdo. Arturo Ríos Escribano portavoz y asesor legal de la Unión.

Luego de que las partes dialogaran sobre la controversia, acordaron someter el caso mediante alegatos. A esos fines se otorgó hasta el 4 de febrero de 2025, para presentar los correspondientes alegatos. Posteriormente por razón de reasignación del caso al

Lcdo. Edwin E. Rivera Cardona, este Árbitro extendió el termino hasta el 4 de marzo de 2025.<sup>1</sup>

## II. SUMISIÓN

Que el Honorable Árbitro determine si la querella presentada por la Unión cuestionando la determinación de la AAA de no renovar el contrato de empleo transitorio al Sr. Sergio J. Méndez Nieves es o no arbitrable. Esto toda vez que **la unión solicitó que la querella se dilucide bajo el Artículo IX del Convenio Colectivo**, que recoge el Procedimiento para Atender y Resolver Querellas (Art. IX (A)) y Procedimiento Disciplinario (art. IX (B)), no obstante, el presente caso no se trata de un procedimiento disciplinario, por lo que las disposiciones del Convenio Colectivo Artículo IX (B) no son de aplicación al mismo. De tratarse de una querella bajo el Artículo IX (A), la Unión no cumplió con lo presentación de la querella en las etapas establecidas en el mismo, presentando la querella directamente ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje. De determinar que la querella no es arbitrable por las razones expuestas, se declare sin jurisdicción y en consecuencia desestime con perjuicio la querella presentada por la Unión.

Además, que este Honorable Árbitro determine que un empleado transitorio no tiene expectativa de empleo luego que vence su contrato de empleo transitorio, por lo que la Autoridad no violó el Convenio Colectivo vigente entre las partes al no renovar el contrato de empleo transitorio, por lo que la Autoridad no violó el Convenio Colectivo vigente entre las partes al no renovar el contrato de empleo transitorio del Sr. Sergio J. Méndez Nieves.

En adición y/o en la alternativa, que el Honorable Árbitro determine que la querella presentada constituye cosa juzgada a la luz de los más de 26 casos resueltos por el Honorable Foro sobre la controversia entre la AAA y UIA, de no renovación de contrato transitorio, lo que conllevó que este Honorable

---

<sup>1</sup> El Lcdo. Rivera Cardona es representante legal y portavoz de la autoridad.

Foro emitiera un cese y desista de presentar dicha controversia. De entender que es cosa juzgada desestime con perjuicio la querrela con perjuicio la querrela presentada por la Unión y reitere el cese y desista emitido por este Foro.

### III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

#### ARTÍCULO IV PODERES Y PRERROGATIVAS DE LA GERENCIA

1. La Unión acepta que la Autoridad retiene, sujeto únicamente a las limitaciones establecidas en este Convenio, todos los poderes y prerrogativas inherentes a la facultad de dirigir y administrar sus servicios. Dichos poderes y prerrogativas no serán utilizados por la Autoridad arbitraria o caprichosamente contra ningún empleado o para ningún propósito de discriminar contra la Unión o contra ninguno de sus miembros, ni para ninguna actuación que constituya violación a lo provisto en este Convenio o a las leyes aplicables.
2. La unión entiende y reconoce que la Autoridad tiene los poderes, derechos y prerrogativas usuales e inherente a la facultad, administración, manejo y dirección de la empresa, sus servicios y la fuerza laboral, incluyendo pero sin limitación, la prerrogativa de asignación de trabajo, determinación de número de empleados necesarios para proveer un servicio seguro y eficiente, establecimiento y modificación de normas y reglas de empleo, dirección del personal, disciplina, productividad, métodos de trabajo y operación, revisión de descripción de deberes, programas, horas y turnos de trabajo, clasificación y reclasificación, todo ello sujeto únicamente a las limitaciones específicas establecida en este convenio o a las leyes aplicables.

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

##### A. Definiciones

Sección 1- Para propósitos de este artículo, querrela(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. Procedimientos administrativos 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 de la A.A.A. La querella deberá indicar una relación breve de los hechos que originan la misma, las disposiciones de convenio aplicable y el remedio solicitado.

Sección 2- El supervisor inmediato o el Director de Área informará su decisión por 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.

#### **Etapa Formal**

Sección 3 - Si la decisión del supervisor inmediato o Director de Área de la Autoridad, no fuera aceptable para la Unión ésta podrá someter la querella por escrito ante el Director regional o su equivalente, dentro de diez (10) días laborables siguientes de emitida la contestación. En el Edificio Central la contestación deberá ser por el Supervisor inmediato, el Jefe de Departamento o su equivalente.

Sección 4 - Si el Director Regional o su equivalente no contesta dentro del término anteriormente establecido se considerará resuelta a favor del querellante y final e inapelable para todas

las partes. De no estar satisfecha la Unión con la contestación del Director Regional o de su equivalente, podrá presentar una querrela a Arbitraje dentro del término de diez (10) días laborables siguientes de emitida la contestación de la Autoridad. En caso de que la Unión no cumpla con los términos antes establecidos se adjudicará la querrela a favor de la Autoridad y la misma será final e inapelable para todas partes.

Sección 5 - Las querellas de la Autoridad contra la Unión, serán presentadas por el Director de Recursos Humanos o de Relaciones Industriales, mediante comunicación escrita al Presidente de la Unión, en correo certificado con acuse de recibo a la Secretaria Ejecutiva de la UIA. La unión tendrá el término de quince (15) días laborables desde la fecha la fecha notificada para contestar querrela, en correo certificado con acuse de recibo a la Oficina del Director de Recursos Humanos. De no ser contestada, se entenderá resuelta a favor de la Autoridad y final e inapelable para todas las partes. Si la contestación no fuera aceptable para la Autoridad ésta podrá someter la misma al Procedimiento de Arbitraje dentro de un término de quince (15) días laborables de notificada la contestación de la Unión.

C. Procedimiento para la Designación de Árbitro y Vistas de Arbitraje

Dentro del término dispuesto en la sección 4 y 5 anteriores, la Autoridad o la Unión podrán solicitar la intervención de un árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo para resolver la querrela. Todos los términos que se establecen en este artículo son jurisdiccionales, es decir, fatales o de caducidad a menos que por mutuo acuerdo las partes decidan prorrogarlos...

**ARTÍCULO IX (B)**  
**PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO**

SECCION 1- En todos los casos de amonestación, despido o suspensión de empleo y sueldo de un trabajador, deberán formularse los cargos correspondientes, según se indica más adelante, los que estarán basados en las Normas de Conducta y el Procedimiento Disciplinario aquí dispuesto.

## Sección 2- CASOS NO SUMARIOS

1. Una vez que el supervisor inmediato tenga conocimiento oficial de los hechos, enviará una solicitud por escrito al Director Auxiliar de Recursos Humanos Regional, la cual indicará los hechos que motivan la investigación disciplinaria, no más tarde de los veinte (20) días laborables siguientes a la fecha de tener conocimiento oficial de dichos hechos. Se entenderá por conocimiento oficial el recibo por el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del informe o auditoría.
2. El Director Auxiliar de Recursos Humanos Regional hará la investigación correspondiente y someterá un informe de investigación. El original de informe de investigación se dirigirá al Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales con su recomendación de formulación de cargos por la violación o violaciones cometidas, con copia al trabajador y al Presidenta de la Unión. El Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su Representante Autorizado, tomará la acción disciplinaria corresponda en un periodo no mayor de treinta (30) días laborables, a partir del recibo de la recomendación de la formulación de cargos. El Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales su Representante o Representante Autorizado preparará la carta de formulación de cargos la cual deberá indicar las violaciones a las reglas de conducta imputadas y las sanciones disciplinarias correspondientes. La persona que tome la medida disciplinaria no será en ningún caso quien haya llevado la investigación o preparado el informe de investigación.
3. La notificación de los cargos al trabajador se hará por entrega personal o por correo certificado a la dirección oficial según los récords de la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. Copia de los cargos será remitida por el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su representante autorizado al Presidente de la Unión mediante correo certificado con acuse de recibo.

4. La Unión tendrá quince (15) días laborables, a partir de la fecha en que el Presidente de la Unión reciba la notificación de formulación de cargos, para radicar ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje una petición de vista Formal de Arbitraje.
- 5...

### Sección 3- CASOS SUMARIOS

1. Una vez que el supervisor inmediato tenga conocimiento oficial de los hechos, enviará una solicitud por escrito al Director Auxiliar de Recursos Humanos Regional la cual indicará los hechos que motivan la investigación disciplinaria, no más tarde de los veinte (20) días laborables siguientes a la fecha de tener conocimiento oficial de dichos hechos.
2. El Director Auxiliar de Recursos Humanos y Relaciones Humanos Regional hará la investigación correspondiente y someterá un informe de investigación. El original del informe de investigación se dirigirá al Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales con su recomendación de formulación de cargos por violación o violaciones cometidas, con copia al trabajador y al Presidente de la Unión. El Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su Representante Autorizado, tomará la acción disciplinaria que corresponda en un periodo no mayor de treinta (30) días laborables, a partir del recibo de la recomendación de la formulación de cargos. El Director de Recursos Humanos o su Representante Autorizado preparará carta de formulación de cargos la cual deberá indicar las violaciones a las reglas de conducta imputadas y las sanciones disciplinarias correspondientes.
3. Las notificaciones de los cargos al trabajador se harán por entrega personal o por correo certificado a la dirección oficial según los récords de la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. Copia de los cargos será remitida por el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su representante autorizado al

Presidente de la Unión mediante correo certificado con acuse de recibo.

4. Solamente será causa de para suspensión sumaria de empleo y sueldo o despido sumario, después de celebrarse la vista informal no evidenciaría los siguientes casos:
  - a. Apropiación ilegal o uso indebido de fondos, equipos, materiales, servicios, documentos o bienes de la Autoridad, compañeros de trabajo, ciudadanos, instituciones públicas o privadas.
  - b. Falsificación o alteración maliciosa de documentos oficiales.
  - c. Agresión.
  - d. Convicción por delito grave o delito menos grave que implique depravación inmoral.
  - e. Negligencia que ponga en peligro la vida o la seguridad de otros empleados, de la Autoridad o del pueblo en general.
  - f. Negarse injustificadamente a cumplir órdenes para ejecutar trabajos de emergencia para restablecer servicios
  - g. Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de sustancias controladas o introducir o usar bebidas alcohólicas o sustancias controladas en el trabajo. Abandono o incumplimiento de tratamientos por alcoholismo y/o sustancias controladas.
  - h. Sabotaje y/o destrucción intencional y/o daños a la propiedad de la Autoridad, equipos, materiales o documentos.
  - i. Portación ilegal de armas de fuego o manejo ilegal de explosivos en los recintos de la Autoridad.
  - j. Casos en que existan un peligro real para la salud, vida o seguridad de los empleados o del pueblo en general.
  - k. Cuando un grupo de empleados incurra en una violación al Artículo III, inciso 6 de este convenio, y la violación continúe después de transcurrido cuatro (4) horas laborables desde que la Autoridad se lo haya notificado a la unión para que lo corrija, y si la Unión lo corriera dentro de dicho término, la Autoridad no podrá aplicar ningún castigo sumario



o perentorio a menos que el empleado sea reincidente de esta falta en un periodo de cuatro (4) meses.

n. Abandono de empleo.

o. Hurto de Agua.

p. Conducta intencional constitutiva de exposición deshonesto y/o actos lascivos dentro del trabajo o de los predios de la Autoridad o cuando ocurra fuera de su sitio de trabajo durante horas laborables.

q. En aquellos casos en que exista algún acuerdo, estipulación u orden derivada de algún proceso judicial, estatal o federal que obligue a la Autoridad al cumplimiento específico de condiciones especiales determinadas por agencias regulatorias ambientales, cualquier conducta constitutiva de insubordinación conforme a lo aquí dispuesto conllevará en primera instancia una penalidad de suspensión de 30 a 45 días. Disponiéndose, que este agravante en aplicación de penalidad no podrá ser aplicado cuando: a) los trabajadores imputados no hayan sido notificados de la existencia de dicho acuerdo, estipulación u orden y adiestrados de manera específica sobre el contenido y alcance. b) los trabajadores imputados no se les haya provisto de las condiciones de trabajo, equipo, materiales y herramientas necesarias para cumplir con las tareas asignadas.

## ARTÍCULO XXI

### PERSONAL NO REGULAR (TRANSITORIO)

#### A. Condiciones de Reclutamiento

La Autoridad podrá emplear personal no regular (Transitorio) en funciones de la Unidad Apropiada en las siguientes situaciones siempre que no afecte el derecho de sustitución interina de otros empleados:

1. Para sustituir empleados en uso de las siguientes licencias:
  - a) Enfermedad
  - b) Accidente del Trabajo
  - c) Militar
  - d) Maternidad
  - e) Sin Sueldo
  - f) Judicial

- g) Deportiva
  - h) Empleados Suspendidos o Destituidos con casos ante el Comité de Querellas.
2. Para sustituir empleados en vacaciones programadas si en la misma unidad y sitio de trabajo no hay suficientes puestos de tareas similares que ameriten la creación de puesto "at large" para sustituir en vacaciones y si no se viola el derecho de sustitución interina de empleados unionados en cuyo caso se utilizará el empleado no regular, (Transitorio) en el puesto inferior.
  3. Para sustituir empleados en el primer y segundo día libre, en sábados, en domingo, en días feriados y en ausencia de estos empleados no regulares, (Transitorios).

**B. Normas de Reclutamiento**

Todo trámite para el reclutamiento de este personal se efectuará a través de la Unidad de Personal No Regular del Departamento de Administración de Personal. Esta Unidad tendrá la responsabilidad de referir en orden de antigüedad los candidatos del registro de elegibles de empleados no regulares (transitorios) inactivos para cubrir las necesidades según lo dispone este Convenio. Los Empleados No Regulares (Transitorios) con más de cuatrocientos noventa (490) horas trabajadas será incluidos en el registro de elegibles de empleados no regulares (Transitorios) inactivos. La Autoridad enviará a la Unión la Autorización de Empleo No Regular (Transitorio dentro de los quince (15) días siguientes a la fecha de aprobación de la autorización. Todo nombramiento de carácter no regular (transitorio) para plaza dentro de la unidad contratante se hará de las listas elegibles, inactivos.

**C. Cuando la Autoridad utilice Personal no Regular (Transitorio) más de cuatrocientos noventa (490) horas trabajadas en jornadas diarias y semanales completas se hará lo siguiente:**

1. La Autoridad podrá ofrecer nuevas oportunidades de empleo no regular (transitorio) que surjan en la zona donde trabaje el empleado siempre que no viole el derecho de otros empleados de la Autoridad si tiene aprobado el examen o evaluación correspondiente siempre que el empleado no regular (transitorio) cumpla con los requisitos establecidos

para el puesto. Se dispone, además, que si el empleado declina sin justa causa no le podrá considerar para otras oportunidades de empleo que surjan.

2. En caso de cesantía se afectará el empleado con la clasificación de que se trate con menos tiempo de servicio en la zona metropolitana completa o en los demás distritos completos; disponiéndose que aplicando lo que lo indica el primer párrafo del Apartado E-1 siguiente, al vencerse las Autorizaciones de Empleo o antes de decretar la cesantía la Autoridad ofrecerá al empleado otras oportunidades de empleo con prioridad en la misma clasificación o con otras clasificaciones para las cuales cualifique y pueda desempeñar, que estén siendo desempeñadas por personal no regular (transitorio) con menos tiempo de servicio.

3. Lo indicado en el párrafo precedente se podrá aplicar a los empleados que estén sustituyendo empleados en el primer y segundo día libre, en sábados, en domingos y días feriados. De determinarse la oportunidad de empleo no regular de jornada completa se reinstalará al empleado a las funciones de jornadas incompletas de cual prevenía.

4. Cuando surjan oportunidades de trabajo en jornadas de tarea completa para las cuales se vayan a utilizar empleados no regulares (transitorio) se le dará preferencia a empleados que estén trabajando en jornadas incompletas en orden de antigüedad.

#### **D. Selección de Candidatos**

1. Para efectos de este Artículo se adopta la división de la Autoridad en distritos y zonas que se establecen en el Apartado A-1 (g) del Artículo XX del Convenio excepto que las zonas de San Juan y Carolina se conocerán como una sola zona de trabajo la cual se denominará Zona Metropolitana. Disponiéndose que para la prioridad de empleo o cuando no haya más oportunidades de empleo en primera instancia se considerará la oficina o sitio de trabajo, en segunda instancia la zona específica, en última instancia la Zona Metropolitana completa y en el caso de los demás distritos en última instancia se considerará el distrito completo.

2. A partir de la firma del Convenio Colectivo la Autoridad nombrará a los empleados no regulares (transitorios) en orden de antigüedad en los puestos vacantes o de nueva creación de haber surgido el puesto o plaza disponible.

3. Cuando no trabajo disponible para empleados no regulares (transitorios) y estos fueran suspendidos pasarán a un registro de elegibles inactivos en orden de antigüedad.

**E. Durante los primeros doce (12) meses de servicios, a los empleados no regulares (Transitorios) se les concederá los beneficios del convenio colectivo, excepto en los siguientes:**

1. Acumularán dos (2) días mensuales por cada mes de servicios por concepto de vacaciones a base del .092 del total de horas regulares trabajadas; por enfermedad a base del .046 del total de horas regulares trabajadas;

2. Si el empleado no regular (transitorio) sufriera un accidente de trabajo compensable por determinación del Fondo del Seguro del Estado durante los siguientes doce (12) meses de servicio a partir de su nombramiento, se le concederá hasta 55 semanas de licencia por accidente del trabajo bajo las condiciones que se indican en la cláusula del convenio sobre este tipo de licencia;

3. Luego de cuatrocientas noventa horas (490) trabajadas se le concederá un bono de Navidad 6 ½ % del salario bajo las condiciones que se indican en la cláusula del convenio colectivo sobre bono de navidad.

4. Luego de cuatrocientas noventa horas (490) trabajadas a las empleadas se les concederá hasta ocho (8) semanas de licencia por maternidad con paga completa a razón de su salario regular por hora, bajo las condiciones que se indican en la cláusula del convenio sobre este tipo de licencia;

5. A los empleados no regulares (transitorios) se les aplicará la escala de retribución detallada en la primera columna del anexo del convenio.

**F. Durante las primeras cuatrocientas noventa horas (490) trabajadas los empleados no regulares (transitorios) disfrutarán de los beneficios a que tengan derecho por ley,**

excepto en lo que para ellos se disponga específicamente este convenio.

**G. Empleados no Regulares Reclutados con posterioridad al 1ro de febrero de 2011**

1. Estos empleados se registrarán por los términos contenidos en la Estipulación firmada por las partes el 12 de noviembre de 2010, la cual se incluye como anejo III de este convenio.

**ANEJO III**

...

Ocho: Los candidatos que se recluten bajo los términos de esta estipulación le aplicaran única y exclusivamente las siguientes condiciones de empleo:

- a. Se le asignará el salario básico del puesto al que será reclutado.
- b. Bono de navidad bajo los términos y condiciones de la Ley núm. 34 de 12 de junio de 1969, según enmendada.
- c. Acumulación de licencia de vacaciones de un día y cuarto (1.25) por cada mes de servicio trabajado, siempre y cuando trabaje 115 horas regulares durante el mes.
- d. Acumulación de licencia de enfermedad de un (1) día por cada mes de servicio trabajado, siempre y cuando trabaje 115 horas regulares durante el mes.
- e. Pago de dietas según aplique.
- f. Cualquier otro derecho y/o beneficios concedidos por Ley aplicable a la AAA.

...

**IV. HECHOS**

1. El Sr. Sergio J. Méndez Nieves, aquí querellante, fue empleado de la Autoridad desde el 21 de julio de 2022, fecha en que se le otorgó un contrato de empleo transitorio como Oficinista de Servicio al Cliente.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Exhibit 2 y 3 de la Autoridad.

2. Dicho contrato empleo transitorio estaría vigente hasta el 31 de diciembre de 2022.<sup>3</sup>
3. El 16 de diciembre de 2022, el contrato de empleo transitorio del Querellante fue extendido hasta el 30 de junio de 2023.<sup>4</sup>
4. El 7 de junio de 2023, al Querellante se le extendió el contrato de empleo transitorio hasta el 31 de diciembre de 2023.<sup>5</sup>
5. El Mediante comunicación del 15 de diciembre de 2023, la Autoridad le notificó al Querellante que efectivo el 31 de diciembre de 2023 daba por terminado su nombramiento transitorio.<sup>6</sup>
6. La Unión al no estar de acuerdo con la acción tomada por la Autoridad procedió a radicar una querrela ante este Foro.

## V. OPINIÓN

La Autoridad sostuvo que la querrela presentada por la Unión cuestionando su determinación de no renovar el contrato de empleo transitorio al Querellante no es arbitrable. Esto toda vez que la Unión solicita que la querrela se dilucide el Artículo IX (A) y el Artículo IX (B); el primero procedimiento para atender y Resolver Querellas y el segundo procedimiento de disciplinarios; lo que no se aplica a la querrela instada. Arguyó que, en la alternativa, de tratarse de una querrela bajo el Artículo IX (A) la Unión

---

<sup>3</sup> Exhibit 3 de la Autoridad.

<sup>4</sup> Exhibit 4 de la Autoridad.

<sup>5</sup> Exhibit 5 de la Autoridad.

<sup>6</sup> Exhibit 6 de la Autoridad.

incumplió con las etapas establecidas en el mismo presentado la querrela directamente ante el Foro. Por lo que, el árbitro debe declararse sin jurisdicción para atender la querrela o de entender que tiene jurisdicción para atender el asunto; que determine que la querrela presentada constituye cosa juzgada.

La Unión, por su parte, sostuvo que el caso si se arbitrable. Por lo que, el Árbitro debe resolver que no procede la defensa levantada por la Autoridad y emitir una determinación a favor de la Unión.

En el ámbito de las relaciones Obrero-patronales, la arbitrabilidad procesal se refiere a si los procedimientos de quejas y agravios establecidos en el Convenio Colectivo o parte de ellos aplican o no a una controversia en particular; o si tales procedimientos han sido observados, o si cuando sin excusas, algunas de los procedimientos establecidos en el Convenio Colectivo no se observan, anulándose con tal acción o inacción la capacidad del árbitro para intervenir en tal o cual controversia. John Wiley & Son v. Livingstyon, 376 U.S. 543, 547, 557.

De hecho, el Lcdo. Demetrio Fernández Quiñones, en su Libro Arbitraje Obrero-Patronal, Primera Edición, explica la arbitrabilidad de la siguiente manera<sup>7</sup>:

La libertad de contratación les confiere a las partes plena facultad para diseñar el sistema arbitral. Ellas controlan el sistema privado de adjudicación que prevalecerá durante la vigencia del convenio colectivo. Las partes someten al árbitro las cuestiones de arbitrabilidad procesal que en esencia se susciten si el agravio está maduro para arbitraje conforme los procedimientos establecidos contractualmente. Una cuestión

---

<sup>7</sup> Página 236.

típica de arbitrabilidad procesal es si el agravio se procesó dentro del término contractual prescrito.

Es decir, cuando la controversia planteada se relaciona con el procedimiento establecido en el Convenio Colectivo para el trámite de quejas y agravios, nos encontramos ante un asunto de arbitrabilidad procesal. La arbitrabilidad procesal es si el agravio se presenta dentro del término provisto en el Convenio Colectivo. Los asuntos de arbitrabilidad procesal son de injerencia del árbitro. UGT v. Corporación Para La Difusión Pública 168 DPR 674 (2006).

Del mismo modo, existe una doctrina que establece que el Convenio Colectivo es la ley entre las partes firmantes en el mismo, el cual obliga a la Unión y a sus miembros individualmente, así como también obliga al Patrono - Rivera Adorno v. Autoridad De Tierras 83 DPR 258; Beaunit de PR v. JRT 93 DPR 509; y el Convenio Colectivo es ley entre las partes siempre y cuando no contravenga las leyes ni la Constitución- Ceferino Pérez v. AFF 87 DPR 118. Reiteradamente, ha sido resuelto, tanto a nivel de los Tribunales en los Estados Unidos, así como en Puerto Rico, que los términos pactados en los Convenios Colectivos para el trámite de querellas y para su ventilación en arbitraje, son de estricto cumplimiento y ninguna de las partes puede hacer caso omiso del convenio o del procedimiento de quejas y agravios y arbitraje pactado en el mismo. Teamsters Local 174 v. Lucas Flour 239 US 95; San Juan Mercantile Corp. v. JTR 104 DPR 86; Rivera Padilla v. Cooperativa de Ganaderos, 110 DPR 621 y Secretario del Trabajo v. Hull Dobbs 101 DPR 286. Similarmente, la jurisprudencia arbitral, que es fuente de derecho para los tribunales en los casos de impugnación de laudos es casi unánime en el sentido de que aquellas



querellas que se radican fuera del término contractual provisto para ello se entienden renunciadas - JRT v. Otis Elevators 101 DPR 195.

Discutido lo que es la arbitrabilidad procesal estamos en posición de examinar la prueba presentada y determinar si el caso es arbitrable procesalmente o no.

El Convenio Colectivo que rige las relaciones entre la Autoridad y la Unión contiene dos procedimientos para atender las querellas instadas bajo el mismo; en su Artículo IX (A) procedimiento para atender y resolver querellas y Artículo IX (B) procedimiento disciplinario. El primero de estos artículos atiende todo lo relacionado a las reclamaciones e interpretaciones del Convenio Colectivo. El segundo artículo es exclusivamente para atender acciones disciplinarias.

Ahora bien, examinado la prueba presentada tenemos que concluir que la Unión insto la reclamación bajo el artículo que las partes acordaron para acciones disciplinarias. Cuando lo correcto era someter la querella bajo el Artículo IX(A) supra. Alcanzamos dicha conclusión debido a que el reclamo es relacionado a la no renovación de un contratado transitorio y no una acción disciplinaria contra el empleado. No obstante, aun cuando el caso fuera sometido bajo el artículo correcto a nuestro juicio el caso no es arbitrable procesalmente.

De la prueba presentada que el 28 de diciembre de 2023; la Autoridad notificó al Querellante que daba por terminado su contrato transitorio como Guardalmacén. De igual manera, de la Solicitud de para Designación o selección de Árbitro surge que la querella fue radicada ante el foro el 9 de enero de 2024. Lo cual, luego de un simple

calculó matemático podemos concluir que la Unión no cumplió con los pasos previos al arbitraje acordados en el procedimiento para atender las querellas.

A tenor con lo anterior procedemos a emitir el siguiente Laudo:

## VI. LAUDO

El caso no es arbitrable sustantivamente. Se desestima la querella.

### REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 8 de mayo de 2025.



**BENJAMIN J. MARSH KENNERLEY**  
**ÁRBITRO**

### CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 8 de mayo de 2025; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

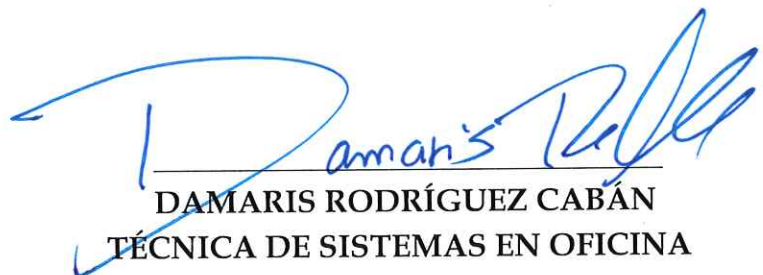
SR JUAN M. RAMOS SOTO  
DIRECTOR AUXILIAR SENIOR  
DEL DIRECTORADO DE RECURSOS HUMANOS  
Y RELACIONES LABORALES  
AAA  
[Juan.Ramos@acueductospr.com](mailto:Juan.Ramos@acueductospr.com)

LCDA JOANNA COSTAS VÁZQUEZ  
[joanna.costas@acueductospr.com](mailto:joanna.costas@acueductospr.com)

LCDO EDWIN RIVERA CARDONA  
[edwin.rivera@acueductospr.com](mailto:edwin.rivera@acueductospr.com)

LCDO ARTURO RÍOS ESCRIBANO  
[ariosescribano@gmail.com](mailto:ariosescribano@gmail.com)

SR JOSÉ E MALDONADO TORRES  
PRESIDENTE  
UIA  
[radicaciones.uia@gmail.com](mailto:radicaciones.uia@gmail.com)  
[cheitomaldonadouiaponce@gmail.com](mailto:cheitomaldonadouiaponce@gmail.com)



**DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN**  
**TÉCNICA DE SISTEMAS EN OFICINA**