

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ  
P.O. BOX 195540  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS DE PR (Autoridad o AAA)	LAUDO DE ARBITRAJE CASO NÚM. A-11-1880
Y	SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL
UNIÓN INDEPENDIENTE AUTÉNTICA DE AAA (Unión o UIA)	ÁRBITRO: MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

### INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje en el caso de autos se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, 15 de junio de 2012. Dicho caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 3 de agosto de 2012. La comparecencia registrada fue la siguiente:

**POR LA AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS:** la Lcda. Joseline Rodríguez Ortiz, asesora legal y portavoz; los Sres. Luis D. Navarro, y Juan José Vélez Rosa, en calidad de testigos.

**POR LA UNIÓN INDEPENDIENTE AUTÉNTICA DE AAA:** el Lcdo. Jaime Alfaro Alonso, asesor legal y portavoz; y el Sr. Alberto Hernández Roldán, Representante General UIA.

Las partes no lograron llegar a un acuerdo con respecto a la controversia a ser resuelta por esta Árbítro, no obstante, cada una de éstas presentó su respectivo proyecto, los cuales se presentan a continuación:

**POR LA AAA:**

Que la Honorable Árbítro determine, conforme a Derecho, y a base de las disposiciones legales, reglamentarias, y contractuales aplicables, así como la evidencia presentada, lo siguiente:

1. Que el presente caso no es arbitrable en su modalidad procesal, toda vez que la Unión no presentó la Querella ante el supervisor dentro del término establecido en el Convenio Colectivo y por ende, este Foro no tiene jurisdicción para entender la Querella. Ello, por haber sido la Querella resuelta de manera automática a favor de la AAA, según establece el Convenio Colectivo.
2. Que la Unión incumplió el término de diez días laborables, establecido para acudir ante el Director de la Región, según establecido en el Artículo IX (A) inciso B Etapa Formal.
3. Que el árbitro determine que el caso no es arbitrable procesalmente toda vez que la Unión presentó el caso ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje fuera del término de diez días laborables desde recibida la contestación del Director de la Región, 4 de enero de 2011. Por tanto, el Negociado carece de jurisdicción para resolver la Querella de autos.
4. De la Honorable Árbítro determinar que no es arbitrable procesalmente, se proceda a desestimar con perjuicio la Querella.
5. De la Honorable Árbítro determinar que es arbitrable, se señale vista de arbitraje o se diriman los hechos del presente caso en sus méritos.

POR LA UIA:

1. Que el Árbitro encuentre con lugar esta reclamación, y en virtud de los méritos aquí expresados, atienda este caso mediante la vista en su fondo al Querellante y lo encuentre con derecho.
2. Que se ordene a la Querellada pagar a los Querellantes la cantidad de horas trabajadas extraordinarias, en violación al Convenio Colectivo, más una cantidad igual y adicional como penalidad por daños, y cualquier otro beneficio que tenga derecho en ley.
3. Que se ordene a la querellada pagar los intereses legales, más los gastos de honorarios de abogados pertinentes en ley.

Luego de evaluar ambas contenciones, hemos determinado que la controversia precisa a ser resuelta por esta Árbitro es la siguiente:

Determinar si el presente caso es o no arbitrable en su modalidad procesal. De ser arbitrable, citar a las partes para dilucidar los méritos del caso. De no serlo, proceder con la desestimación de la querella.

## DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

### 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 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 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.

**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 los 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 proceder a presentar una querrela a Arbitraje dentro del término de diez (10) días laborables siguientes de emitida la contestación de la Autoridad. En caso 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 las 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 U.I.A. La Unión tendrá el término de quince (15) días laborables desde la fecha notificada para contestar la 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 proceder a someter la misma al Procedimiento de Arbitraje dentro del término de quince (15) días laborables de notificada la contestación de la Unión.

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

Dentro del término dispuesto en las secciones 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 de dan prorrogarlos:

a. La Autoridad y/o la Unión solicitarán al Negociado de Conciliación y Arbitraje una terna de árbitros de la cual la Unión eliminará un nombre y la Autoridad eliminará otro; el árbitro que quede será el designado para atender la querrela.

Copia de la solicitud de arbitraje deberá ser notificada a la otra parte.

b. Los árbitros tendrán aquellas facultades que les conceda el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje.

c. El árbitro no podrá emitir ninguna decisión que infrinja los derechos de la Autoridad a administrar y dirigir su negocio o que interfiera con la administración interna de la Unión, excepto cuando tales derechos de la Autoridad o la Unión queden limitados por el convenio. Tampoco tendrá facultad para añadir, eliminar o alterar de manera alguna los términos del Convenio.

d. Los procedimientos ante el árbitro se grabarán.

#### RELACIÓN DE HECHOS

1. Las relaciones obrero patronales entre estas partes se encuentran regidas por un convenio colectivo cuya vigencia fue extendida mediante estipulación entre las partes hasta el 20 de enero de 2012.
2. Los Sres. Edwin Loperena Morales, Efraín Roldán Bravo, Reinaldo Vázquez Román, y Orlando González Badillo son querellantes en el caso de autos. Estos laboran en la Sección de Redes Aguadilla y ocupan las plazas de Tubero II, Auxiliar Tubero, T.S.O., y Operador de Equipo Pesado, respectivamente.
3. El 13 de octubre de 2010, la Autoridad subcontrató a la compañía privada AMC para efectuar unas labores en la Sección de Redes en el municipio de Moca.

4. En comunicación de 13 de diciembre de 2010, el Sr. Víctor Olivera Rivera, Presidente del Capítulo UIA de Mayagüez, le reclamó al Director Ejecutivo de la Región Oeste el no haberle asignado a los Querellantes las labores realizadas el 13 de octubre de 2010, en la sección de Redes de Moca.
5. En comunicación de 3 de enero de 2011, el Director Ejecutivo Regional de la Región Oeste le contestó la reclamación presentada por la Unión, el 13 de diciembre de 2010. Éste resaltó en su comunicación que la Autoridad no reconocía la vigencia del Artículo IX del Convenio Colectivo; que la Autoridad tenía la prerrogativa de contratar compañías de acuerdo con su necesidad de servicio y volumen de trabajo; y, que durante la fecha de los hechos, los Querellantes ya habían sido asignados a efectuar otras tareas.
6. El 26 de enero de 2011, la Unión presentó su reclamación ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Allí le imputó a la Autoridad la violación al Artículo IV, Poderes y Prerrogativas de la Gerencia, en su sección 1; y al Artículo V, Unidad Apropriadada, Inciso H, Subcontratación y Leyes Aplicables.

#### ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El caso que nos ocupa trata sobre una subcontratación de labores efectuada por la Autoridad en alegada violación al Convenio Colectivo. Sin embargo, previo al inicio de

la discusión de los méritos de esta controversia, la Autoridad presentó un planteamiento dirigido a establecer que este caso no era arbitrable, en su modalidad procesal.

Ésta alegó que la Unión no cumplió con el Primer Paso del procedimiento de ajuste de querellas establecido en el Artículo IX (A) B, sección 1 del Convenio Colectivo, supra. Específicamente, que incumplió con los términos para presentar las querellas ante el Director Regional y ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje. La Unión, por su parte, negó las imputaciones presentadas por la Autoridad, y aseguró haber cumplido con los términos convenidos por las partes.

Si examinamos el Convenio Colectivo, en su Artículo IX, (A) Inciso B, sección 1, supra, podemos notar que el mismo dispone que "si algún empleado tuviere una querella, éste deberá presentarla no más tarde de diez (10) días laborables luego de ocurrido los hechos que la motivaron. De no ser así, la querella se resolverá a favor de la Autoridad". Según se desprende de los hechos aquí dirimidos, los hechos que iniciaron la querella ocurrieron el 13 de octubre de 2010, y no fue hasta el 14 de diciembre de 2010 que el Presidente de Capítulo de Mayagüez presentó la querella ante el Director Ejecutivo Regional.

Como podemos observar, no requiere de mucho análisis para concluir que la Unión se excedió en el término para presentar su querella. Que dicho sea de paso, y según se dispone en el Artículo IX, Sección 1, correspondía haberse presentado de manera inicial ante el supervisor inmediato, o su equivalente, y no ante el Director Regional. Por

ende, la Unión, no sólo falló en el término, sino que también obvió el procedimiento, desde su inicio. Lo cual, de manera evidente, nos impide entrar a dilucidar los méritos en este caso, en consideración al carácter compulsorio del cumplimiento del procedimiento para procesar querellas que fue pactado por estas partes.

Estas partes negociaron, acordaron e incluyeron en un convenio colectivo un procedimiento cuyo fin es proveerle a las partes un método alternativo para solucionar las controversias y diferencias de opiniones y criterios que puedan ocurrir en el taller de trabajo. Estos incluyeron este método alternativo para la interpretación o administración del presente convenio en el Artículo IX, Procedimiento Para Atender y Resolver Querellas. Las partes reconocen que las querellas y controversias que surjan entre ellas deberán ser resueltas dentro de un término razonable de tiempo. A esos fines, estas se autoimpusieron unas reglas procesales con las cuales es obligatorio cumplir para poder presentar una querrella y procesarla hasta la solución final mediante el procedimiento de arbitraje. Sobre ese particular, nos señalan los conocidos tratadistas Elkouri & Elkouri , lo siguiente:

“In the vast majority of cases, arbitrators strictly enforce contractual limitations on the time periods within which grievances must be filed, responded to, and carried through the steps of the grievance procedure where the parties have consistently enforced such requirements. Untimely grievances will be refused a hearing.”<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> How Arbitration Works, 6ta Ed., P. 220; También ver: APC Warehouse Co., 107 LA 1171 (1997), “The provisions of Article 12 have been negotiated between the parties and are entitled to be enforced as written; Unit Rig, 107 LA 409 (1996), “This is a rather “classic” case wherein the specific and unambiguous language of the parties’ collective bargaining agreement clearly and heavily favors the Company’s position. Moreover, the parties’ past practice also supports the Company’s action in this case. Thus, the reasoning and conclusion in this dispute is relatively simple...The grievance must be denied.”; Hysan Corp., 105 LA 85 (1995).”

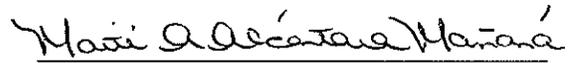
El convenio colectivo representa el acuerdo que se efectuó entre la Unión y la Autoridad. En este contrato se establecieron los derechos y las obligaciones a los que se comprometieron las partes durante la vigencia del mismo. Entre estos, a utilizar el arbitraje como mecanismo de ajuste de controversias como foro sustituto a los tribunales de justicia. Así las cosas, sólo resta emitir nuestra determinación conforme a lo antes expresado.

#### LAUDO

El presente caso no es arbitrable en su modalidad procesal. Se desestima la querrela presentada por la Unión.

#### REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 25 de marzo de 2013.

  
MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ  
ÁRBITRO

#### CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 25 de marzo de 2013; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR PEDRO J IRENE MAYMÍ  
PRESIDENTE  
UNIÓN INDEP AUTÉNTICA DE EMPLS DE LA A.A.A  
49 CALLE MAYAGÜEZ  
SAN JUAN PR 00917-4902

LCDA BELKIN NIEVES GONZÁLEZ  
DIRECTORA AUX RELS INDUSTRIALES  
A.A.A.  
PO BOX 7066  
SAN JUAN PR 00916-7066

LCDO JAIME A ALFARO-ALONSO  
U.I.A.  
49 CALLE MAYAGÜEZ  
SAN JUAN PR 00917-4902

LCDA JOSELINE RODRÍGUEZ ORTIZ  
BUFETE CANCIO RODRÍGUEZ & NADAL  
PO BOX 364966  
SAN JUAN PR 00936-4966

  
MILAGROS RIVERA CRUZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA