

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

AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS (Patrono o Compañía)	LAUDO
Y	CASO: A-16-3590
UNIÓN INDEPENDIENTE AUTÉNTICA DE EMPLEADOS DE LA AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS (Unión)	SOBRE: TRASLADOS, RECLAMACIÓN DE ARBITRAJE ACELERADO
	ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA DELGADO

### INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe se llevó a cabo el 8 de agosto de 2016, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje, en adelante NCA, del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en adelante, DTRH.

La Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, en adelante la AAA o la Autoridad, compareció representada por la Lcda. Sylmarie F. González Nieves, asesora legal, y portavoz. El Lcdo. Obed Morales, director auxiliar senior de relaciones laborales, compareció como testigo.

La Unión Independiente Auténtica de los Empleados de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, en adelante la UIA o la Unión, compareció representada por su asesor legal, Lcdo. Carlos Quirós Méndez. Los Sres. Pedro J. Irene Maymí, presidente de la UIA, y José Maldonado, representante general del

referido gremio, también estuvieron presentes, aunque sólo fue interrogado el primero.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 22 de agosto de 2016, cuando expiró el término para presentar el respectivo alegato de las partes.

### SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión; en consecuencia, se le requirió a las partes que cada una identificara la controversia y el remedio, e hiciera constar su consentimiento para que el árbitro determine, finalmente, el asunto a resolver.

La AAA propuso la siguiente sumisión:

“Que el honorable Árbitro determine si la presente querrella es arbitrable procesalmente, toda vez que los traslados que se están cuestionando están prescritos pues datan de los años 2013, 2015 y enero 15, enero 25, febrero 19, marzo 8 y mayo 5 de 2016 y no fue hasta el 2 de junio siguiente, pasado el término dispuesto contractualmente que la querellante presentó su reclamo ante el Negociado. De determinar que la querrella no es arbitrable, que la desestime con perjuicio; de determinar que se verá en los méritos, que determine que la Autoridad no violó los términos de la Estipulación de 13 de septiembre de 2014 ni ninguna otra disposición del Convenio , y desestime la querrella con perjuicio. De lo contrario, que determine el remedio procedente.”

Por otro lado, la UIA propuso la siguiente sumisión:

“Que el Árbitro determine si es justificada la acción de la AAA de negar el reclamo de la Unión de que proceda con los traslados solicitados por empleados unionados, por los fundamentos expuestos en la carta del 24 de mayo de 2016. De determinar que dicha acción es injustificada, que el Árbitro ordene el remedio apropiado.”

Se determinó, de conformidad con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos<sup>1/</sup>, que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si la presente querrela es o no arbitrable procesalmente. De determinar que la misma es arbitrable, determinar si la AAA violó o no los términos de la Estipulación de 13 de septiembre de 2014 o del convenio colectivo aplicable. Proveer un remedio congruente.

### RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

Mediante carta con fecha del 18 de mayo de 2016, la UIA, a través de su presidente, el Sr. Pedro J. Irene Maymí, le expresó al director ejecutivo de la AAA, Ing. Alberto Lazaro Castro, que “los empleados afiliados a la Unión Independiente Auténtica han solicitado cambios de puestos durante los pasados años según lo dispuesto en el Artículo XX del Convenio Colectivo y muchos de estos cambios no

---

<sup>1/</sup> Véase el Artículo XIV, en el cual dispone lo siguiente, en su parte pertinente:

“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) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.”

se han tramitado por parte de la AAA bajo la alegación que no hay quien sustituya al empleado en el puesto que deja.” Asimismo, le solicitó que procediera “con las transacciones según lo establecido en el Artículo XX del Convenio Colectivo.”

Mediante carta con fecha del 24 de mayo de 2016, la AAA, a través del licenciado Morales, acusó recibo de la carta con fecha del 18 de mayo de 2016 e indicó que “las peticiones de traslados se atienden tomando en consideración que los servicios no se vean afectados... el supervisor o director de área puede condicionar la misma a que el puesto sea ocupado por otro empleado de forma inmediata... [l]as peticiones serán atendidas teniendo presente este principio.” Indicó, además, que el listado solicitudes de traslados provisto por la UIA sería enviado a las diferentes áreas para que nos informen el status de las solicitudes.

Inconforme con la respuesta de éste, la UIA solicitó la intervención del NCA mediante la presentación de la correspondiente solicitud para designación o selección de árbitro.

#### ANÁLISIS Y CONCLUSIONES ARBITRABILIDAD PROCESAL

Sobre este particular, la AAA alega que “las fechas de las cartas [de los empleados de la AAA] datan del año 2012 hasta principio del 2016, siendo la última de ellas de 5 de mayo de 2016”; que “[l]a AAA no presentó su reclamo en el Negociado hasta el 2 de junio de 2016, habiendo transcurrido en exceso del término prescrito en [la] citada estipulación para presentar su reclamo” y que “carece el árbitro de jurisdicción para atender el asunto planteado”.

Por su parte, la UIA sostiene que “la pretensión de la AAA es evitar que se diluciden las controversias en sus méritos, acudiendo a entelequias de carácter técnico que contradicen la política pública en cuanto a los objetivos del arbitraje obrero patronal.” Sostiene, además, que “[b]ajo estas circunstancias, en que unionados han solicitado traslados u otras transacciones de personal, y la AAA no les ha contestado, la posición de la Unión es que no hay una determinación de la AAA que se pueda cuestionar mediante el mecanismo de arbitraje... si el patrono no notifica su decisión, ese mismo patrono no puede argumentar que prescribió el término de los unionados para querellarse... ante la inacción de la AAA es que la UIA presenta el 18 de mayo de 2016 un reclamo grupal ante la AAA...”, y no conforme con la contestación de la AAA a dicho reclamo , solicitó la intervención del NCA-DTRH.

Primeramente, es preciso recordar que cuando se afirma que la querella no es arbitrable lo que se plantea es que el árbitro no tiene autoridad para hacer una adjudicación en torno a los méritos y conceder el remedio que corresponda. El Lcdo. Demetrio Fernández Quiñones, reconocido comentarista en materia de relaciones industriales y arbitraje expreso lo siguiente acerca de la arbitrabilidad:

“La arbitrabilidad significa el derecho del quejoso a que su agravio lo determine el árbitro. Cualquier impedimento que se alegue al disfrute de ese derecho es una cuestión de arbitrabilidad que puede ser en la vertiente sustantiva o la procesal.” *El arbitraje Obrero-Patronal*, Legis Editores S.A., 2000, Colombia, pág. 236

La AAA pretende levantar un defecto procesal para evitar que el árbitro emita un dictamen en torno a los méritos de la querrela. Asimismo, es preciso recordar que quien alega debe aducir prueba si pretende que se resuelva a su favor. En consecuencia, es oportuno destacar la siguiente expresión de Frank y Edna A. Elkouri, dos reconocidas autoridades en materia de relaciones industriales, acerca del peso de la prueba:

“Too often a party goes to arbitration with nothing but allegations to support some of its contentions or even its basic position. But allegations or assertions are not proof, and mere allegations unsupported by evidence are ordinarily given no weight by arbitrators.” Véase *How Arbitration Works, 1985, BNA, Washington, DC, página 325.*

Sobre este particular, en el Artículo XIV del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del NCA-DTRH se dispone lo siguiente, en su parte pertinente:

“(d) En caso de que una de las partes alegue que la controversia no es arbitrable, deberá incluir dicha alegación en su proyecto de sumisión y tendrá el peso de la prueba sobre su alegación. Sin embargo, el árbitro tendrá discreción para ventilar el caso en sus méritos y decidir sobre ambas controversias una vez que el caso sometido en su totalidad.”

La arbitrabilidad procesal remite a las condiciones intrínsecas relacionadas con los requerimientos contractuales. Unos de los requisitos procesales de mayor importancia es el cumplimiento de los términos prescritos para el procesamiento de los agravios. En la estipulación en cuestión, se establece que “[s]e acuerda establecer un procedimiento de [sic] a través del proceso de arbitraje para atender en un término no mayor de diez días los reclamos relacionados a traslados,

cambios de horario y/ o cambio de deberes”, y que “[c]ualquier violación de la presente Estipulación resultará que la parte afectada presente una solicitud de arbitraje acelerado ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje en un término no mayor de diez (10) días laborables a partir del incumplimiento, o de que la parte afectada advenga en conocimiento del incumplimiento de la Estipulación.”

La libertad de contratación le confiere a las partes plena facultad para diseñar el sistema privado de resolución de conflictos que prevalecerá durante la vigencia del convenio colectivo o de la estipulación. Es incuestionable que la cuestión acerca de si el procedimiento fue seguido correctamente es un asunto de interpretación de contrato. La determinación en este asunto va a la médula de la jurisdicción o autoridad del árbitro para decidir los méritos de la querrela sometida. Es fundamental que las partes cumplan estrictamente con las disposiciones contractuales sobre procesamiento de querrelas, pues se pretende que el trámite de los agravios sea cuidadoso, exacto y oportuno. De esa forma se le imparte aprobación a lo que constituye la voluntad de las partes traducida en la redacción de la disposición contractual sobre procedimiento de quejas y agravios. *El Arbitraje Obrero-patronal, supra, página 426*, y la sentencia de nuestro Tribunal Supremo en el caso de *Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública vs. UGT, 2002 JTS 60*. Está claro que "no puede hacerse impunemente caso omiso del procedimiento de arbitraje prescrito en el convenio." *JRT v. AFF, 111 DPR 837, 840 (1982)*.

Generalmente, los términos provistos por el acuerdo o convenio colectivo son para que las partes actúen en determinado plazo y las consecuencias de la inacción pueden variar. En el caso de epígrafe, el término para solicitar el arbitraje acelerado se considera jurisdiccional o “fatal”; es decir, la inacción acarrea la pérdida del derecho de otro modo reconocido. En síntesis, la esencia detrás de un término de naturaleza jurisdiccional es que su incumplimiento provoca que el árbitro pierda jurisdicción o autoridad para atender los méritos de la queja ante su consideración. No existe discreción para asumir jurisdicción donde no la hay. La ausencia de jurisdicción es insubsanable. *Shell Chemical Yabucoa Inc. v. Gloria E. Santos Rosado*, 2012 TSPR 159 y *SLG Szendrey-Ramos v. F. Castillo*, 169 DPR 873 (2007). La jurisprudencia de nuestro Tribunal Supremo dicta que las cuestiones de derecho deben ser resueltas con preferencia y que cuando se carece de jurisdicción solo se puede indicar que no se tiene. *Pagán Navedo v. Rivera Santos*, 143 DPR 314 (1997).

Adviértase que este caso plantea más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que dé prueba contradictoria. Como puede verse, el peso de probar que la querrela no es arbitrable recayó sobre la AAA, la parte que sostiene la afirmativa en la cuestión de arbitrabilidad y contra la cual el árbitro fallaría si no se presenta evidencia por ninguna de las partes. Hechas las anteriores aclaraciones, es menester determinar si la UIA no cumplió con la disposición sobre procedimiento de arbitraje acelerado de la estipulación.

En ocasiones, una parte realiza un acto cuyo efecto adverso se manifiesta posteriormente; en tal situación, los árbitros han sostenido que el término jurisdiccional comienza a transcurrir a partir de la fecha posterior. Queda claro que la controversia surge a partir de que se hace evidente la inacción de la AAA; es decir, que una vez los unionados solicitan traslados u otras transacciones de personal, no es sino hasta que se notifica la decisión del patrono que surge la causa de acción, si alguna, a favor de la UIA; hasta ese entonces no existe una determinación que se pueda cuestionar mediante el proceso de arbitraje. La prueba establece que precisamente, ante la inacción de la AAA frente a las solicitudes de traslado, el 18 de mayo de 2016 la UIA presentó un reclamo grupal, y como resultado del mismo, el 24 de mayo de 2016, la AAA, a través del licenciado Morales, acusó recibo de la carta con fecha del 18 de mayo de 2016 e indicó "las peticiones de traslados se atienden tomando en consideración que los servicios no se vean afectados...", y que "[e]l listado provisto se le enviará a las diferentes áreas para que nos informen el status de las mismas." No conforme con la respuesta del funcionario de la AAA, la UIA, a través de su presidente, solicitó la intervención del NCA mediante la presentación de la correspondiente solicitud para designación o selección de árbitro, el 2 de junio de 2016, nueve (9) días calendarios después; es decir, dentro del término que se fija en la estipulación del 13 de septiembre de 2014.

El surgimiento de la controversia estaba condicionado al hecho de la emisión de la decisión de la AAA, que tuvo lugar el 24 de mayo de 2016; antes de esa fecha no existía certeza de que tal hecho habría de ocurrir; por consiguiente, la controversia no estaba madura. La controversia era prematura porque había un evento y suceso futuro que afectaba su configuración y estructura. Así como el requisito de legitimación atiende a la parte, el de madurez se fija en la materia o controversia. La madurez de un caso o controversia se enfoca en la proximidad temporal del daño sobre la parte reclamante. El daño ha de ser claro y palpable; real, inmediato y preciso, no abstracto o hipotético, y la causa de acción ha de surgir al amparo de la estipulación o del convenio colectivo. En fin, la cuestión acerca del requisito de madurez es esencialmente una de si se presentó oportunamente o no la queja o querella.

El plazo dispuesto en la mencionada estipulación responde a un evidente interés público, razón por la cual su cumplimiento debe observarse rigurosamente, y la prueba establece que la querella fue presentada dentro del plazo convenido. Por los fundamentos expresados, y sin necesidad de mayor análisis y exposición, se resuelve que la querella es arbitrable y que procede, además, emitir un laudo en torno a los méritos de la misma.

### MÉRITOS

En lo que atañe a este otro aspecto de la controversia, la AAA sostiene que la UIA “en ningún momento presentó prueba de que... la AAA se hubiese negado a trasladar arbitrariamente [o no].”

Por su parte, la UIA sostiene que “en este caso no se están cuestionando las controversias individuales de los unionados, según planteadas en sus comunicaciones desde el 2013 hasta el 2016”; que “[l]a controversia presentada por la Unión es si es ‘justificada la acción de la AAA de negar el reclamo de la Unión de que proceda con los traslados solicitados por empleados unionados, por los fundamentos expuestos en la carta del 24 de mayo de 2016’”, y que, tras la firma de la estipulación del 13 de septiembre de 2014, “el Artículo XX del Convenio Colectivo quedó vigente en todas sus cláusulas, pero quedó enmendado en cuanto al término de diez (10) días en que la AAA debe resolver las solicitudes presentadas por los unionados o las mismas se someterán al procedimiento de arbitraje acelerado”.

En la estipulación con fecha del 13 de septiembre de 2014, las partes de epígrafe acordaron “que el Convenio Colectivo se mantenga vigente en todas sus cláusulas excepto aquellos cambios incluidos en esta Estipulación hasta la fecha de su vencimiento, el 31 diciembre de 2017” y “establecer un procedimiento de [sic] a través del proceso de arbitraje para atender en un término no mayor de diez días los reclamos relacionados a traslados, cambios de horario y/ o cambio de deberes”.

Asimismo, es preciso destacar que en el convenio colectivo aplicable se dispone lo siguiente en su parte pertinente:

"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 arbitrariamente 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 una 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 inherentes a la facultad de administración, manejo y dirección de la empresa, sus servicios y la fuerza laboral, incluyendo pero sin limitación, la prerrogativa de asignación de trabajo, determinación del 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 establecidas en este convenio o a las leyes aplicables.

...

ARTÍCULO XX

...

j) Se le dará preferencia a solicitudes de traslado en la misma clase de puesto dentro de la zona de que se trate de empleados con mayor antigüedad que los candidatos a ascenso.

...

l) La solicitud de traslado será registrada en la Oficina de Reclutamiento y Exámenes y la fecha de recibo constituirá la fecha de efectividad en la misma.

..."

Se advierte que la letra de las citadas disposiciones contractuales es clara y libre de ambigüedad. En vista de esta circunstancia, el árbitro está obligado a interpretar las mismas conforme al significado común y corriente de sus términos. Véase el Artículo 1233 del Código Civil, 31 LPRA § 3471, AMA vs. JRT, 114 DPR 844, 847 (1983), y, de Frank y Edna A. Elkouri, How Arbitration Works, 2003, ABA & BNA, Washington, DC página 434. Los términos de estas disposiciones contractuales son claros y suficientes en contenido para ser entendidos en un único sentido, sin necesitar, para su comprensión, razonamientos o demostraciones susceptibles de impugnación. La propia UIA reconoce que “en el Artículo XX... no existe un término en que la AAA tenga que contestar el reclamo [o solicitud de traslado] de los unionados.” Alega, además, que “lo que la AAA no toma en consideración es que en virtud de la Estipulación del 13 de septiembre de 2014 las partes si [sic] acordaron un término para resolver las reclamaciones sobre traslados y otras transacciones de personal: ... ‘se acuerda establecer un procedimiento de [sic] a través del proceso de arbitraje para atender en un término no mayor de diez días los reclamos relacionados a traslados, cambios de horario y/ o cambio de deberes’.” Toca resolver si en la estipulación citada se establece que “las partes se obligaron a atender... en un término no mayor de diez días, toda reclamación relacionada a traslados...” y si la negativa de la AAA constituye una infracción a las disposiciones contractuales citadas.

La prueba establece que mediante carta con fecha del 24 de mayo de 2016, la AAA, a través del licenciado Morales, indicó que “las peticiones de traslados se atienden tomando en consideración que los servicios no se vean afectados... el supervisor o director de área puede condicionar la misma a que el puesto sea ocupado por otro empleado de forma inmediata... [l]as peticiones serán atendidas teniendo presente este principio.” Indicó, además, que el listado solicitudes de traslados provisto por la UIA sería enviado a las diferentes áreas para que les informaran el estado de las solicitudes.

En Puerto Rico rige el principio de la libertad de contratación, según el cual las partes contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que las mismas no sean contrarias a las leyes, a la moral ni al orden público. *Artículo 1207 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRA sec. 3372.* En vista de que los contratos o convenios colectivos se rigen por las normas sobre la contratación en general, lo estipulado constituye la ley entre las partes y se entenderá en su sentido literal, si es claro. Como se indicó anteriormente, la letra de las disposiciones contractuales pertinentes es clara y libre de ambigüedad. En vista de esta circunstancia, el árbitro está obligado a interpretar las mismas conforme al significado común y corriente de sus términos. Debemos tener presente que el texto claro de una disposición en el convenio es la expresión por excelencia de la intención de los contratantes. Véase, de *Frank y*

*Edna A. Elkouri, How Arbitration Works, 1985, BNA, Washington, DC página 348-350.*

El principio contractual de “pacta sunt servanda” establece la obligatoriedad del contrato según sus términos y las consecuencias necesarias derivadas de la buena fe. A partir del perfeccionamiento de un contrato, las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las consecuencias que se deriven del contrato, ello conforme a la buena fe, al uso y a la ley. *Artículo 1210 del Código Civil de PR, 31 LPRA sec. 3375.* La obligatoriedad del contrato se funda en una norma ética derivada de la buena fe, que exige no defraudar la confianza que en otro pudo haber creado una promesa o conducta. El principio de buena fe está ahí para dar efectividad a las intenciones de las partes y para proteger sus razonables expectativas. Si se adoptara la interpretación de la UIA se le estaría adicionando a la estipulación algo que no contiene. Es preciso recordar que sólo las obligaciones válidas y eficazmente contraídas tienen fuerza de ley para los otorgantes, y para resolver cualquier cuestión que se suscite acerca de su extensión y límites, es necesario atenerse a las condiciones con que se celebraron, sin que pueda exigirse ninguna otra que no haya sido expresamente pactada, a no ser aquellas que son naturales o inherentes de los contratos.

En fin, un análisis detenido de la totalidad del expediente lleva a concluir que la AAA puede trasladar o efectuar cambio en el lugar de trabajo de un empleado; que los límites de esta facultad o autoridad son: la razonabilidad del

cambio, de modo que el ejercicio no sea arbitrario y la funcionalidad, es decir que el cambio obedezca a un motivo bona fide del negocio, y que no existe un término en que la AAA tenga que contestar el reclamo o solicitud de traslado de los unionados.

Por los fundamentos antes expresados, se emite la siguiente DECISIÓN:

La querrela es arbitrable; en consecuencia, se resuelve que la AAA no incumplió con artículo alguno del convenio colectivo aplicable ni disposición alguna de la estipulación del 13 de septiembre de 2014; en consecuencia, se desestima la querrela, y se decreta el cierre y archivo, con perjuicio, de la misma.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 12 de septiembre de 2016.



---

JORGE E. RIVERA DELGADO  
ÁRBITRO

#### CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 12 de septiembre de 2016; se envía copia por correo

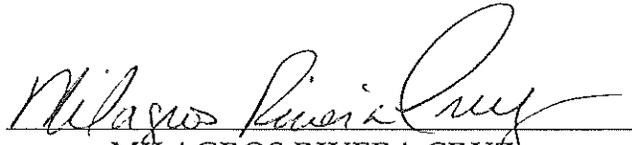
en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO OBED MORALES  
DIRECTOR AUXILIAR SENIOR  
RECURSOS HUMANOS  
AAA  
PO BOX 7066  
SAN JUAN PR 00916-7066

SR PEDRO J IRENE MAYMÍ  
PRESIDENTE  
UIA  
49 CALLE MAYAGÜEZ  
SAN JUAN PR 00917-4902

LCDA SYLMARIE F GONZÁLEZ NIEVES  
AAA  
PO BOX 7066  
SAN JUAN PR 00916-7066

LCDO CARLOS QUIRÓS MÉNDEZ  
QUIRÓS & BONHOMME CSP  
PO BOX 7445  
SAN JUAN PR 00916

  
MILAGROS RIVERA CRUZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III