

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

**AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y
ALCÁNTARILLADOS
(La Autoridad)**

Y

**UNIÓN INDEPENDIENTE AUTÉNTICA
DE EMPLEADOS DE ACUEDUCTOS Y
ALCÁNTARILLADOS (UIA)
(La Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-05-3177

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL Y SUSTANTIVA**

**ÁRBITRO:
JORGE L. TORRES PLAZA**

INTRODUCCIÓN

La vista de la controversia de epígrafe fue pautada para el jueves 2 de junio de 2011, 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 el 1 de julio, fecha límite concedida a las partes para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día comparecieron por la **AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCÁNTARILLADOS**, en adelante denominada "La Autoridad", el Sr. Juan F. Cotto, Supervisor; y el Lcdo. Reinaldo Maldonado Vélez, Asesor Laboral y Portavoz.

De otra parte por la **UNIÓN INDEPENDIENTE AUTÉNTICA DE EMPLEADOS DE ACUEDUCTOS Y ALCÁNTARILLADOS (UIA)**, en adelante denominada "La Unión", comparecieron los señores Pedro J. Irene Maymi, Presidente; Luis A. De Jesús, Vicepresidente; Pedro Merced, querellante; y el Lcdo. Carlos Ortiz Abrams.

A las partes se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y conainterrogar y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus respectivas contenciones.

SUMISIÓN:

“Que el árbitro determine si la presente controversia es o no arbitrable procesal o sustantivamente”.

DOCUMENTO ESTIPULADO

1. Exhibit I, Conjunto- Convenio Colectivo de 2004-2008.

DOCUMENTOS DE LA UNIÓN

1. Exhibit I, Unión- Documento de Pre-autorización y Solicitud de Pago Tiempo Extraordinario de los Sres. Pedro Merced, Ernesto Febres, Javier Ramírez, Ramón Matos, Gilberto Negrón, Roberto Matos y David Rivera de 2-24-05.
2. Exhibit II, Unión- Carta de 18 de marzo de 2005 dirigida al Sr. Ángel L. Matos Vega y suscrita por el Sr. Juan F. Cotto.

DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

ARTICULO 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 AAA, 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. (Énfasis suplido)

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 de la AAA. 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 informarán 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.

OPINIÓN

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

Sostiene la Unión, que la presente querella no es arbitrable procesalmente, ya que la Autoridad no cumplió con los términos establecidos en el Convenio Colectivo. En adición sostiene, que al no cumplir con el Convenio Colectivo, la querella debe quedar resuelta de forma automática a favor del empleado o querellante.

De otro lado, la representación patronal sostiene que la presente querella es arbitrable desde el punto de vista de sus dos (2) acepciones.

Aquilatada 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 autoridades¹ 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 aspecto de arbitrabilidad sustantiva está muy ligado a los conceptos de jurisdicción y autoridad del árbitro; y que estos conceptos de jurisdicción y autoridad del árbitro; y que estos conceptos, como veremos, 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 evidencia que en estas circunstancias los conceptos de jurisdicción y autoridad no son sinónimos, no porque el árbitro no tenga jurisdicción, sino, porque el convenio limita su autoridad para conceder el remedio solicitado.

¹ Landis, Brook-Value Judgements in Arbitration, Chap III, Cornell University (1977); Wallen, Saul-Trextan, Inc., 12 LA 475 (1949); Justin, Jules, Arbitrability & Arbitrator Jurisdiction Management Rights & The Arbitration Process, Chap. 1, BNA (1956).

Las partes otorgaron un Convenio Colectivo cuya vigencia abarcó del 28 de diciembre de 2004 al 31 de diciembre de 2008. Estas mediante Estipulación a esos efectos acordaron que el Convenio continuaría vigente hasta que se firmara un nuevo Convenio.

El Art. IX, supra, del Convenio Colectivo dispone en su Inciso B, Sec. 2, que si el supervisor inmediato del reclamante no contesta dentro del plazo fijado así dispuesto, la querella se considerará resuelta a favor del reclamante.

De la prueba presentada surge que la reclamación que hicieron los trabajadores tiene fecha de 1 de marzo de 2005. El supervisor Juan F. Cotto contestó la misma el 18 de marzo de 2005 y fue recibida en la Unión el 29 de marzo de 2005. A tono con lo dicho, la Autoridad tenía como dispone el Convenio Colectivo, diez (10) días laborables para contestar la querella interpuesta por la Unión; es decir, tenía hasta el 15 de marzo para contestar. No fue hasta el 18 de marzo que contestó la misma y la Unión la recibió el 29 de marzo. Como podemos observar, la Autoridad claramente se excedió de los términos establecidos en el Convenio Colectivo.

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. V. J.R.T., 86 DPR 425 (1962); CEFERINO PEREZ

V. A.F.F., 87 DPR 118 (1963). De igual manera, los Convenios Colectivos constituyen ley entre las partes siempre y cuando sean conforme la ley, la moral y el orden público. J.R.T. V. VIGILANTES, 125 DPR 581 (1990); INDUSTRIA LICORERA DE PONCE V. DESTILERIA 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. V. J.R.T., 104 DPR 86 (1975).

La norma en Puerto Rico es a los efectos de que las partes deben cumplir estrictamente el procedimiento acordado en un Convenio Colectivo para el Procedimiento de Quejas y Agravios. Hermandad Unión Empleados v. Fondo del Seguro del Estado, 112 D.P.R. 51 (1982); Rivera v. Coop. Ganaderos Vieques, 110 D.P.R. 118 (1963).

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.

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. v. J.R.T., 104 D.P.R. 86 (1975). También es derecho establecido que el procedimiento de quejas y agravios, es de estricto cumplimiento. Rivera Padilla v. Coop. de Ganaderos de Vieques, 110 D.P.R. 621 (1981);

Sec. Trabajo v. Hull Dobbs, 101 D.P.R. 286 (1973); Nazario v. Lámparas Quesadas, 99 D.P.R. 450 (1970); Buena Vista Dairy v. J.R.T., 94 D.P.R. 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. UpDegraff-Arbitration & Labor Relations" - BNA pp. 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. (Fairweather - "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 establecido 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 Dairy, Inc.), 94 DPR 624².

² El tribunal además expresó y concluyó que: "salvo en contrario, seis meses es un periodo demasiado largo para recurrir de [sic] la determinación unilateral del Patrono al Comité de Quejas y Agravios".

No es la función del Árbitro alterar, enmendar, cambiar o modificar las cláusulas negociadas por las partes en los Convenios Colectivos si la letra es clara e inequívoca el Árbitro no puede darle otro significado que el allí expresado. Sobre este particular los distinguidos tratadistas Elkouri han señalado:

“If the language of an agreement is clear and unequivocal, an arbitrator generally will not give it a meaning other than that expressed. As Arbitrator Fred Witney has stated, an arbitrator cannot “ignore clear-cut contractual language”, and he may not legislate new language, since to do so would usurp the role of the labor organization and employer”. Even though the parties to an agreement disagree as to its meaning, an arbitrator who finds the languages to be ambiguous will enforce the clear meaning”.

En la controversia de marras habiéndose establecido que la Autoridad no cumplió con lo dispuesto en el Convenio Colectivo, procede que declaremos CON LUGAR el planteamiento jurisdiccional levantado por la representación sindical. Siendo así las cosas, resulta académico que pasemos juicio sobre el aspecto sustantivo traído por la Autoridad.

A tono con lo arriba antes esbozado, procedemos a emitir el siguiente:

LAUDO

La Autoridad no cumplió con lo establecido en el Art. IX del Convenio Colectivo. Por lo tanto, se procede adjudicar la querrela a favor de la Unión. Se ordena a la Autoridad a compensar a los trabajadores lo reclamado por éstos a tono con el Convenio Colectivo, la ley y el derecho aplicable.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 19 de julio de 2011.

JORGE L. TORRES PLAZA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 19 de julio de 2011 y remitida copia

por correo a las siguientes personas:

SR. PEDRO J. IRENE MIAMI
PRESIDENTE
UIA
49 CALLE MAYAGUEZ
SAN JUAN PR 00917

SR. JOSÉ E. NIEVES MALDONADO
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

LCDO. CARLOS ORTIZ ABRAMS
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

LCDO. REINALDO MALDONADO VÉLEZ
CANCIO, NADAL, RIVERA & DÍAZ, PSC
PO BOX 364966
SAN JUAN PR 00936-4966

JUANA LOZADA RIVERA
TECNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III