

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS DE PUERTO RICO
(AUTORIDAD O AAA)

Y

HERMANDAD INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS PROFESIONALES DE LA
AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS
(UNIÓN O HIEPAAA)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-08-1863¹

SOBRE:
ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

MÉRITOS DEL CASO
CASO NÚMERO: A-06-1368

SOBRE:
RECLAMACIÓN DEL PAGO NIVEL
DE MÉRITO; ARTÍCULO XXXIV

ÁRBITRA:
MARILÚ DÍAZ CASAÑAS

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de autos se efectuó el 28 de agosto 2006, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan de Puerto Rico.

II. COMPARECENCIA

Por la AAA compareció el Lcdo. Obed Morales Colón como Asesor Legal y Portavoz.

¹ Numeración administrativa asignada al planteamiento de arbitrabilidad.

Por la HIEPAAA comparecieron el Lcdo. José Velaz Ortiz, Asesor Legal y Portavoz, y el Sr. Miguel Marrero, Presidente.

III. PROYECTOS DE SUMISIÓN

Las partes no acordaron cuál sería la controversia específica que solucionaríamos en este caso. En consecuencia, presentaron proyectos de sumisión separados, dejando en potestad nuestra sustraer la misma a tenor con los hechos, la prueba, las contenciones de las partes y el Convenio Colectivo aplicable.

POR LA AAA:

Determinar si la reclamación presentada por la Unión es arbitrable sustantivamente por no existir disposición del Convenio Colectivo, que contemple la misma.

POR LA HIEPAAA:

Que la Honorable Árbitro determine, a la luz de la prueba y del Convenio Colectivo aplicable, si tiene o no meritos la reclamación de la HIEPAAA de que la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados se ha negado a llevar a cabo las evaluaciones correspondientes y a realizar el pago del nivel de mérito a los miembros de su Unidad Apropiada durante el año del 1 de junio de 2005 al 31 de mayo de 2006, en violación al Artículo XXXIV del Convenio Colectivo 2005-2009.

De determinar que la reclamación tiene méritos, que la Honorable Árbitro provea el remedio pertinente, incluyendo el ordenar a la Autoridad el pago del nivel de mérito a todos los miembros de la Unidad Apropiada y a imposición de las penalidades aplicables y del pago de honorarios de abogado.

IV. CONTROVERSIA A RESOLVER

Toda vez que no hubo acuerdo en cuanto a la controversia a dilucidar concluimos, conforme a la facultad conferida por nuestro Reglamento,² que la controversia a resolver es:

Determinar, conforme a los hechos, la prueba, las contenciones de las partes y el Convenio Colectivo, si la querella presentada por la HIEPAAA es arbitrable sustantivamente.

De determinarse que es arbitrable, determinar si procede o no la reclamación instada por la HIEPAAA en el presente caso.

La Árbítro dispondrá el remedio adecuado que incluirá, pero sin limitarse a, el ordenar los pagos correspondientes al nivel de méritos solicitados, la imposición de penalidades y el pago de honorarios de abogados.

El caso quedó sometido para adjudicación el 29 de septiembre de 2006.

² El Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios del NCA - Artículo XIV(b) - Sumisión, dispone que:

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

V. DISPOSICIONES CONTRACTUALES ³**ARTÍCULO XI
PROCEDIMIENTO PARA ATENDER Y RESOLVER
QUERELLAS**

De surgir alguna controversia o disputa de cualquier índole entre la Hermandad y la Autoridad, incluyendo aquellas relativas a la interpretación o aplicación de los términos de este Convenio, la misma será sometida y resuelta en forma final y obligatoria de conformidad con los procedimientos contenidos en el Artículo, salvo cuando la propia cláusula disponga un procedimiento distinto.

ARTÍCULO XXXIV**NIVEL DE MÉRITO****NIVEL DE MÉRITO**

El tipo retributivo a concederse por concepto de aumento por eficiencia (mérito) será el que se indica a continuación, si cumple los requisitos que se detallan más adelante:

Del 1 de junio de 2005 al 31 de mayo de 2006-\$0.18 por hora

Del 1 de junio de 2006 al 31 de mayo de 2007-\$0.18 por hora

Del 1 de junio de 2007 al 31 de mayo de 2008-\$0.18 por hora

Del 1 de junio de 2008 al 31 de mayo de 2009-\$0.18 por hora

1. **Tiempo de Servicio**-El aumento de salario por haberse desempeñado eficientemente se les concederá a aquellos empleados que lleven trabajando doce (12) meses sin aumentos de salarios por este concepto. Cualquier acción de personal, bien sea por ascenso, reasignación, reclasificación, traslado, descenso o de otra índole similar, no alterará o interrumpirá el periodo antes indicado para conceder el aumento por mérito.

³ Exhibit 1 Conjunto; Convenio Colectivo aplicable a las controversias y vigente por un término de cuatro (4) años a partir del 1 de junio de 2005.

Empleados que sufran accidentes del trabajo-se acuerda que si la ausencia al trabajo por este motivo no excede de seis (6) meses, se pueda evaluar al empleado, si cumple con los demás requisitos. Se acuerda, además, que si la ausencia al trabajo excede de seis (6) meses y cumple con los demás requisitos, se tome en consideración la evaluación que para aumento de sueldo por eficiencia se aprobó para el año inmediatamente anterior al periodo de doce (12) meses considerándose. Si luego de conceder o denegar el referido nivel de mérito el empleado continúa ausente por este motivo no se le concederá el próximo nivel de mérito hasta que regrese y trabaje por doce (12) meses.

2. **Eficiencia**-Aprobar evaluación que demuestre que el empleado conoce a cabalidad todas las fases de su trabajo y se ha desempeñado eficientemente.

Si el empleado experimenta algún cambio de supervisión durante el periodo de evaluación, el ex supervisor de inmediato someterá una evaluación por el periodo que le corresponda. El nuevo supervisor tendrá que hacer evaluación por el tiempo necesario hasta cumplir con los restantes meses requeridos. La evaluación final será una combinación de las que hagan los supervisores correspondientes.

El empleado que no pueda recibir el Nivel de Mérito por no aprobar la evaluación antes mencionada, se evaluará nuevamente al completar un año de trabajo a partir de la fecha de la efectividad de la evaluación no aprobada.

3. **Asistencia al Trabajo**-El récord de asistencia del empleado deberá estar limpio de frecuentes tardanzas o ausencias injustificadas.

4. **Buena Conducta**-Haber observado buena Conducta, no haber recibido carta de amonestación del Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o del Presidente Ejecutivo o no haber sido suspendido de empleo y sueldo por haber incurrido en faltas y/o irregularidades.

Disposiciones Generales

a. Cuando un empleado no pueda recibir el Nivel de Mérito por haber sido suspendido de empleo y sueldo o por haber recibido amonestación, se evaluará nuevamente al completar doce (12) meses de trabajo a partir de la fecha de la carta de amonestación o de su regreso al trabajo después de la suspensión de empleo y sueldo.

b. Salvo razón de fuerza mayor, la Oficina Regional de Recursos Humanos solicitará con dos (2) meses de anticipación la preparación de la evaluación por trabajo eficiente.

La Oficina Regional de Recursos Humanos dará seguimiento para que una vez el empleado cumpla con el tiempo de servicio requerido, la evaluación se devuelva a la mayor brevedad posible.

c. En reconocimiento a servicios destacados, el Presidente Ejecutivo podrá discrecionalmente conceder hasta tres (3) tipos de aumento por nivel de mérito. Esta acción no requiere el haber transcurrido doce (12) meses de haberse concedido el aumento por concepto de eficiencia que se dispone en este Artículo.

VI. CONTENCIONES SOBRE LA ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

A. La AAA planteó que la querrela radicada por la HIEPAAA no es arbitrable sustantivamente por no existir disposición del Convenio Colectivo que contemple la misma. Señaló que la HIEPAAA solicita el pago de aumentos por nivel de mérito y hace referencia a un período de evaluación de empleados de 2004 al 2005 que no está contemplado ni en el Convenio Colectivo de 1999 -2004, ni en el vigente. Sostuvo que en ausencia de tal evaluación, el aumento que la HIEPAAA pretende que se le conceda a los empleados efectivo al 1ro de junio de 2005, no procede. Argumentó que, a tenor con el Convenio Colectivo, para que proceda el pago reclamado por la HIEPAAA debe

realizarse una evaluación previo a la concesión del mismo y que toda vez que dicha evaluación, previa al pago por concepto del nivel de méritos, no esta establecida ni negociada en el Convenio Colectivo, no procede la reclamación de dicho pago.

B. La HIEPAAA, por su parte, expresó que la querella sí es arbitrable sustantivamente y ripostó el planteamiento de la AAA argumentando que lo expresado no es propiamente un planteamiento de arbitrabilidad sustantiva. Expresó, en apoyo a su posición sobre la arbitrabilidad de la querella, que el Convenio Colectivo establece que se concederá el pago del tipo retributivo por concepto de aumento por eficiencia (mérito) del 1 de julio de 2005 al 31 de mayo de 2006, sujeto a que se cumplan con unas condiciones previamente establecidas. Señaló que esa materia está contenida en el Convenio Colectivo y fue objeto de negociación entre las partes. Argumentó que la efectividad que reclama la HIEPAAA es la del pago del tipo retributivo establecido por Convenio Colectivo y que tal Convenio no dice que para poder realizar el pago el periodo de evaluación debe estar dentro de la vigencia del Convenio Colectivo. Expresó que el Convenio establece el pago de 18 centavos por hora de nivel de mérito en determinada fecha a las personas que lleven doce meses (12) previos a la concesión sin haber recibido aumento por dicho concepto. Sostiene que la AAA está obligada a realizar las evaluaciones a los unionados y posteriormente realizar las gestiones correspondientes para conceder el pago de nivel de mérito de conformidad las condiciones establecidas en el Artículo XXXIV del Convenio Colectivo. Expresó, contrario a lo interpretado por la AAA, que la fecha del 1 de julio de 2005 al 31 de mayo de 2006 es la fecha de efectividad para la concesión del aumento por eficiencia.

VII. ANÁLISIS SOBRE LA ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

Analizada y aquilatada la prueba, el Convenio Colectivo y las contenciones de las partes, resolvemos que la presente querrela es arbitrable sustantivamente. Plantea la AAA que la disputa entre las partes sobre el pago del nivel de mérito no está cubierta por las disposiciones del Convenio Colectivo y, por consiguiente, ésta no es arbitrable sustantivamente. No obstante, del análisis que hemos efectuado se desprende que entre las partes existe una controversia real de aplicación e interpretación sobre cuándo debe pagarse el aumento de 18 centavos por concepto mérito o eficiencia y si procede o no el pago por dicho concepto. Ello enmarca perfectamente en la definición que las partes establecieron en el Convenio Colectivo en torno a lo que constituiría una controversia en sus relaciones obrero patronales. Al amparo del Convenio Colectivo, Artículo XI, sobre el Procedimiento Para Atender y Resolver Querellas, las partes pactaron que de surgir alguna controversia o disputa entre la Hermandad y la Autoridad en relación con la interpretación o aplicación de los términos del convenio colectivo, la querrela correspondiente será sometida y resuelta en forma final y obligatoria de conformidad con los procedimientos contenidos en Artículo XI. Aquí, repetimos, existe precisamente una controversia real entre las parte sobre la aplicación e interpretación de un asunto que está claramente contenido en el Convenio Colectivo, específicamente, en el Artículo XXXIV. Este artículo, Procedimiento Para Atender y Resolver Querellas, dispone que las controversias se resolverán a tenor con sus disposiciones y señala que de no haber acuerdo entre las partes sobre la controversia surgida, la misma desembocará para su resolución en el arbitraje ante el Negociado ce Conciliación y

Arbitraje. Hecho colorario, la HIEPAAA procedió a radicar la misma para su resolución conforme al Convenio Colectivo.

Por otro lado, contrario a lo planteado por la AAA sobre que la controversia no está contenida en el Convenio Colectivo, opinamos que la controversia surgida sí tiene su génesis y fundamento en el Artículo XXXIV del Convenio Colectivo que trata, precisamente, sobre el asunto aquí planteado: si procede o no el pago por concepto de Nivel de Mérito reclamado por la HIEPAAA.

En vista de lo anterior y habiendo una controversia real en la aplicación e interpretación del Convenio Colectivo sobre el pago del Nivel de Mérito, Artículo XXXIV, resolvemos conforme a los hechos, la prueba, las contenciones de las partes, y el Convenio Colectivo que la querella presentada por la HIEPAAA es arbitrable sustantivamente.

VIII. ANÁLISIS SOBRE LOS MÉRITOS DE LA QUERELLA

En cuanto a los méritos del caso es poco lo que nos resta elaborar. La HIEPAAA sostiene que el pago de 18 centavos del nivel de mérito aquí reclamado y dispuesto en el Convenio Colectivo procede y que el mismo es efectivo al 1 de junio de 2005 al 31 de mayo de 2006, fecha dispuesta en el Artículo XXXIV del Convenio Colectivo negociado. La AAA sostiene que no procede el pago por que la fecha establecida por Convenio, del 1 de junio de 2005 al 31 de mayo de 2006, es la fecha en que se debe realizar la evaluación para el pago y no la fecha de efectividad para la concesión del mismo.

De entrada resolvemos que le asiste la razón a la HIEPAAA. Luego de evaluar la prueba presentada, los hechos y el Convenio Colectivo concluimos que la posición de la HIEPAAA en cuando a su reclamación fue probada en la vista. Coincidimos con su apreciación sobre que la fecha establecida en el Convenio Colectivo del 1 de junio de 2005 al 31 de mayo de 2006, es la fecha de efectividad para la concesión y el pago del aumento del nivel de mérito sujeto a que se cumplan con las condiciones y requisitos preestablecidos en el Artículo XXXIV. Ello fue declarado por el Sr. Miguel Marrero presentado como testigo por la HIEPAAA. El señor Marrero, como Presidente de la HIEPAAA, fue la persona que fungió como portavoz y estuvo presente en las negociaciones entre las partes en el momento en que dicho asunto fue traído y discutido en la mesa de negociaciones. Su declaración en la vista fue que la fecha de 1 de junio de 2005 al 31 de mayo de 2006 es la fecha de efectividad para la concesión del aumento por mérito y no la fecha para realizar la evaluación para que se pueda otorgar el mismo. Dicha declaración no fue refutada ni controvertida por la AAA en la vista y nos mereció entero crédito. De igual forma, sostenemos que además al testimonio incontrovertido del presidente Marrero, surgió claramente de la prueba que distinto a lo ocurrido con la concesión de los últimos aumentos por nivel de mérito, los cuales la AAA había estado pagando correctamente a la luz de los convenios colectivos anteriores y que se pagaron durante el periodo comprendido del 1 de junio de 2003 al 30 de junio de 2004, la AAA -en esta ocasión- se negó a pagar el nivel de mérito correspondiente al periodo de 2005-2006. Ello a pesar de que esta había iniciado con el procedimiento para realizar las evaluaciones correspondientes, según establecido en el Convenio Colectivo. Estamos

de acuerdo con lo razonado por la HIEPAAA a la página 13 de su alegato en cuanto a que el Convenio Colectivo contiene la fecha de cuándo y cuánto se va apagar a los empleados por razón de aumentos por el nivel de mérito. El Convenio Colectivo de 2005-2009 aplicable a esta controversia tiene vigencia de cuatro (4) años a partir del 1 de junio de 2005 al 31 de mayo de 2009. Acorde con ello, el Artículo XXXIV, aquí analizado, establece cuatro (4) aumentos por Nivel de Mérito siendo pagadero -el primero de ellos- durante el periodo del 1 de junio de 2008 al 31 de mayo de 2006, y el último de ellos siendo pagadero durante el periodo del 1 de junio de 2008 al 31 de mayo de 2009. Este último queda incluido dentro del periodo de vigencia del Convenio Colectivo.

La interpretación argumentada por el portavoz y asesor legal de la AAA en la vista, de acogerse tendría como resultado contrario al Convenio Colectivo. Los empleados recibirán un primer pago por el aumento del nivel de mérito al 1 de junio de 2006 a base de ser evaluados durante los doce(12) meses anteriores. De esta manera, al finalizar el cuarto periodo en el cual tendría lugar el cuarto (4) aumento por nivel de mérito, el mismo correspondería al 1 de junio de 2009, cuando ya el Convenio Colectivo hubiera vencido. Lo anterior, unido a lo desprendido en la vista de arbitraje en torno a que la cláusula en controversia ha tenido prácticamente el mismo lenguaje y redacción desde 1994 al 2009, evidencia la forma y manera en que las partes han interpretado y aplicado dicha cláusula. La AAA ha estado pagando los aumentos por nivel de mérito tal y como reclama la HIEPAAA en el presente caso.

Finalmente, concluimos que la AAA está en la obligación de seguir el procedimiento establecido y no puede abrogarse el derecho o la acción de decidir unilateralmente no proseguir el procedimiento negociado para evaluar a los empleados unionados para determinar quiénes de éstos son acreedores o no al aumento por concepto de mérito o eficiencia. Sobre el aumento por concepto de nivel de mérito, el Artículo XXXIV establece los requisitos para que los empleados regulares puedan recibir dicho aumento. Entre los requisitos pactados se encuentran: tiempo de servicio, eficiencia, asistencia al trabajo y buena conducta. Las partes no otorgaron la potestad unilateral a la AAA de no realizar el procedimiento de evaluación. En vista de ello, la AAA no puede negarse a llevar a cabo las evaluaciones correspondientes y deberá realizar el pago del nivel de mérito a los miembros de la Unidad Apropriada durante el periodo de 1 de junio de 2005 al 31 de mayo de 2006, sujeto al cumplimiento de las condiciones establecidas contractualmente.

En conclusión, la AAA está obligada a iniciar el procedimiento de evaluación y determinar cuáles empleados cualifican a conforme a los requisitos de tiempo de servicio, asistencia al trabajo y buena conducta. Una vez esta se realicen los objetivos estas determinaciones, la AAA realizará las evaluaciones correspondientes para medir la eficiencia de todos los empleados concernidos. Cumplido el anterior procedimiento, la AAA procederá con el aumento en salario dispuesto en el aludido Artículo XXXIV para el periodo de 1 de junio de 2005 al 31 de mayo de 2006.

Conforme al anterior análisis, emitimos el siguiente

LAUDO:

La reclamación instada por la HIEPAAA procede. Se ordena a la AAA cumplir con el Convenio Colectivo, realizar las evaluaciones correspondientes de conformidad con los requisitos del Artículo XXXIV, sobre Nivel de Mérito, y emitir las determinaciones objetivas que correspondan sobre la concesión o denegación del Nivel de Mérito a los empleados de la Unidad Apropriada. La AAA deberá notificar por escrito a la HIEPAAA, no más tarde del 28 de marzo de 2008, las gestiones que realizará para proceder con las evaluaciones y el cumplimiento de este Laudo. De no haber acuerdo sobre el cumplimiento inmediato de esta Orden, este Foro retiene su jurisdicción a los efectos de dar cumplimiento a todo lo aquí resuelto. En atención a lo anterior, ordenamos conceder, según solicitado, la imposición a la AAA de la doble penalidad y el pago del quince por ciento (15%) en honorarios de abogado a la HIEPAAA. Para que se cumpla con lo ordenado, así lo resolvemos.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO en San Juan, Puerto Rico hoy, 13 de febrero de 2008.

**MARILÚ DÍAZ CASAÑAS
ÁRBITRA**

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 13 de febrero de 2008; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

ING MIGUEL A MARRERO SANTIAGO
PRESIDENTE - HIEPAAA
URB VALENCIA
325 CALLE AVILA
SAN JUAN PR 00923

LCDA GLORIA E FLORES ANDINO
DIRECTORA RELACIONES LABORALES
AUTORIDAD ACUEDUCTOS ALCANTARILLADOS
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

LCDO JOSÉ VELAZ ORTIZ
BUFETE TORRES & VELAZ
420 AVE PONCE DE LEÓN STE B4
SAN JUAN PR 00918-3416

LCDO OBED MORALES COLÓN
AUTORIDAD ACUEDUCTOS ALCANTARILLADOS
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

DAMARIS RODRIGUEZ CABAN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III