

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P. O. Box 195540
San Juan, PR 00917-5540

**AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS**
(Patrono)

Y

**HERMANDAD INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS PROFESIONALES DE LA
AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-07-1684

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL/DETERMINACIÓN DE
ADJUDICACIÓN AUTOMÁTICA**

**ÁRBITRO
ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del presente caso se celebró el 24 de octubre de 2007, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Hato Rey, Puerto Rico.

Por la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, en adelante “el Patrono”, o “la Autoridad”, comparecieron, la Lcda. Maité Medero Benítez, asesora legal y portavoz; y, la Sra. Deborah Rodríguez Serrano, oficial de Administración de Personal y testigo.

Por la Hermandad Independiente de Empleados Profesionales de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, en adelante “la Unión” o “la Hermandad”, comparecieron, el Lcdo. José Velázquez Ortiz, asesor legal y portavoz; la

Sra. Nilda Dávila, Secretaria Ejecutiva; y, la Sra. Sandra Rosario, delegada del Laboratorio Central en Caguas y testigo.

El caso quedó, debidamente, sometido el 7 de diciembre de 2007¹, fecha concedida a las partes para la radicación de sendos memorandos de derecho en apoyo de sus contenciones.

II. SUMISIÓN

Las partes no llegaron a un acuerdo sobre el asunto a resolverse en el caso, por lo que cada una sometió su respectivo proyecto de sumisión:

Por el Patrono:

Que se determine si la querrela es arbitrable procesalmente. Una vez se determine que es arbitrable procesalmente, se determine si a la luz del Convenio Colectivo, Artículo XVIII, este provee para la acumulación de tiempo compensatorio doble cuando el empleado trabaja en exceso de su jornada regular semanal o diaria o en período de alimentos, y opta por no cobrar dicho tiempo extraordinario.

Por la Unión:

Que la Honorable Árbitro determine a la luz del Convenio Colectivo aplicable y de la prueba, si la querrela sobre acumulación de tiempo compensatorio doble de la matrícula de la HIEPAAA (la Unión) debe considerarse resuelta a favor de la parte querellante o, en su defecto, que tiene méritos la querrela, que la Honorable Árbitro provea los remedios pertinentes, incluyendo ordenar a la AAA (la Autoridad) que reconozca la acumulación doble de tiempo compensatorio en todos los casos en que ha reconocido tal acumulación al tipo sencillo.

¹ Término prorrogado para ambas partes.

A tenor con el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje², entendemos que el asunto a resolverse es el siguiente:

Determinar si la querrella es arbitrable o no procesalmente. En la afirmativa, determinar si corresponde adjudicarse automáticamente a favor de la Unión. De determinarse que procede la adjudicación automática, aplicar el remedio adecuado. De determinarse que no procede la adjudicación automática, citar el caso para vista en los méritos/resolver en los méritos.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO XI

PROCEDIMIENTO PARA ATENDER Y RESOLVER QUERELLAS

A. Definiciones

Sección 1 - De surgir alguna controversia o disputa entre la Hermandad y la Autoridad, en relación a la interpretación o aplicación de los términos de este convenio, la querrella correspondiente será sometida y resuelta en forma final y obligatoria de conformidad con los procedimientos contenidos en este Artículo, salvo cuando la propia cláusula disponga un procedimiento distinto.

Sección 2 - Las querrellas podrán ser presentadas por la Hermandad, por la Autoridad o por, uno o más empleados.

B. Fase Administrativa

² El Artículo IX, Inciso (b) del Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje, dispone:

- b) En la eventualidad de que las partes no logren un Acuerdo de Sumisión dentro de un término razonable, el árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

Primer Paso - Supervisor Inmediato

Sección 1 - Si algún empleado tuviera una querella deberá presentarla por escrito a su supervisor inmediato por si mismo o por mediación de su Delegado correspondiente, no más tarde de quince (15) días laborables después de haber ocurrido los hechos que la motivaron. La querella deberá contener una breve relación de los hechos que originan la misma, de las disposiciones aplicables del Convenio Colectivo y del remedio solicitado, sin que ello implique limitación alguna para que antes del señalamiento de la vista del caso, la Hermandad pueda ampliar la relación de hechos y hacer alusión a otras disposiciones del Convenio Colectivo o a otros remedios.

Sección 2 - El supervisor informará su decisión por escrito al delegado o al querellante con copia al Presidente de la Hermandad, sobre la querella presentada, dentro de los quince (15) días laborables siguientes a la fecha en que la misma se trajo a su consideración. El no envío de la copia no será causa para solicitar la adjudicación automática de la querella.

Sección 3 - Cuando una querella se origine en el segundo paso de la fase administrativa se prescindirá del primero.

Segundo Paso- Etapa Formal

Sección 1 - Si el empleado o la Hermandad no quedara satisfecho con la decisión de su supervisor inmediato, o si éste no resolviera la querella en los quince (15) días laborables o si la querella se originara por determinación de un funcionario de mayor jerarquía que el supervisor inmediato, la querella podrá ser sometida por escrito al Director de la Región a la cual pertenezca el empleado o al Director Auxiliar de Recursos Humanos (SEDE) si el caso se origina en el Edificio Central de la Autoridad. La misma será firmada por el Delegado o por el Presidente de la Hermandad o por el Secretario Ejecutivo,

dentro de los quince (15) días laborables siguientes a la notificación de la decisión del supervisor, de que tenía éste para resolver el caso o de la determinación del funcionario de mayor jerarquía que el supervisor. En caso que la Hermandad 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 2 – El Director Regional o el Director Auxiliar de Recursos Humanos (SEDE) o su representante autorizado deberá informar su posición por escrito al Presidente de la Hermandad o al Secretario Ejecutivo, dentro de los quince (15) días laborables siguientes a la fecha en que le refiera el caso. Si el Director Regional o el Director Auxiliar de Recursos Humanos (SEDE) o su representante autorizado no contesta dentro del término anteriormente establecido, la querrela se considerará resuelta a favor del querellante y la misma será final e inapelable para todas las partes.

ARTÍCULO XVIII

HORARIO OFICIAL DE TRABAJO

1. El día regular de trabajo y la semana regular trabajo de los empleados será de siete y media (7 ½) horas diarias y treinta y siete horas y media (37 ½) semanales.

...

3. Las horas extra serán pagadas como sigue:

- a) A dos (2) veces el tipo de su salario por hora regular, las que trabaje el empleado en exceso de su jornada regular de trabajo diaria durante cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas.
- b) A dos (2) veces el tipo de su salario por hora regular las que trabaje el empleado en exceso de su semana regular de trabajo.

El empleado podrá optar por el pago de las horas trabajadas en el tiempo señalado para tomar alimentos y en exceso de su jornada regular diaria y semanal. También puede optar por que se le conceda en tiempo compensatorio según aplique de mutuo acuerdo con su supervisor.

En aquellos casos especiales, por conveniencia del servicio o del empleado y mutuo acuerdo con sus supervisor, el empleado podrá trabajar fuera del horario establecido, o en el tiempo establecido para tomar alimento, en cuyo caso se le concederá tiempo compensatorio sencillo.

El tiempo compensatorio que acumule se le concederá al empleado durante el mes que lo trabaje y de esto no ser posible, de mutuo acuerdo entre el empleado y el supervisor, se concederá durante los siguientes doce (12) meses.

En ningún caso se le pagará o compensará (más de una vez) a un empleado en la proporción establecida por las mismas horas extra trabajadas.

Al poner en vigor esta disposición los supervisores no discriminarán ni la aplicarán arbitrariamente.³

IV. TRASFONDO DE LA QUERRELLA

El 4 de agosto de 2006, la Sra. Rosana Rivera Ortiz, directora de Recursos Humanos de la Región Este de la Autoridad, suscribió una comunicación dirigida al Sr. Jorge Flechas, Gerente del Área del Laboratorio. Mediante dicha comunicación devolvió una solicitud de tiempo compensatorio de la empleada Elsa Figueroa. En lo pertinente, indica lo siguiente:

³ Idem.

COMENTARIOS: Le devuelvo solicitud de tiempo compensatorio de la Sra. Elsa Figueroa por lo siguiente:

1. Completar el formulario en su totalidad con nombre, seguro social o número de empleado, período a acumular.
2. Fecha - Se refiere al día que se trabajó tiempo extraordinario.
3. Desde - Se refiere a qué hora comenzó el tiempo extraordinario.
4. Hasta - Se refiere hasta qué hora trabajó el tiempo extraordinario.
5. El tiempo compensatorio de los empleados HIEPAAA es sencillo, según se indica en el Convenio Colectivo Vigente.
6. Tiene que incluir tarjetas de asistencia que evidencien el tiempo extraordinario o copia de las tarjetas firmadas.

Tan pronto corrijan esta información procederemos con el trámite de acumulación correspondiente. Les recordamos que el empleado puede optar por cobrar tiempo extraordinario o acumular tiempo compensatorio en casos especiales. De ninguna manera el empleado se le pagará o compensará más de una vez por las mismas horas extras trabajadas. [Sic]⁴

El 11 de agosto de 2006, el Sr. Jorge B. Flechas Clemente, Director Auxiliar de Cumplimiento de Laboratorio de la Autoridad⁵, dirigió al personal de laboratorios el memorando **Acumulación Tiempo Compensatorio**. Informó lo siguiente:

En comunicación del 4 de agosto, la Lcda. Rossana Rivera Ortiz, Directora Recursos Humanos Región Este, nos indica que la acumulación del tiempo compensatorio de los

⁴ Exhibit Núm. 2 - Conjunto

⁵ Jorge Flechas, identificado por la señora Rivera Ortiz como Gerente del Área de Laboratorio y Jorge B. Flechas, quien se identifica como Director Auxiliar de Cumplimiento- Laboratorio es la misma persona.

empleados HIEPAAA es sencilla de acuerdo al Convenio Colectivo vigente, ARTÍCULO XVIII, Inciso 3, página 67.

Esta interpretación es contraria a lo que hemos acostumbrado de acumular tiempo compensatorio doble.

Vamos a solicitar una opinión final a la Lcda. Belkin Nieves, Directora Recursos Humanos y Relaciones Laborales, con el propósito de asegurarnos la implementación uniforme de esta interpretación y el trato que debemos dar al tiempo compensatorio disfrutado y al que aún no ha sido disfrutado por los empleados.

Nos comunicaremos nuevamente sobre este asunto cuando recibamos información de la Lcda. Nieves. [Sic]⁶

El 30 de agosto de 2006, el Sr. Miguel A. Marrero Santiago, presidente de la Hermandad, dirigió una comunicación al Sr. Eufemio Toucet García, Director Ejecutivo Región Este de la Autoridad. Señaló no estar de acuerdo con la interpretación dada al Artículo XVIII, Inciso 3, supra, según surge del memorando del 11 de agosto de 2006, por ser contrario a la norma establecida en la Autoridad. Concedió un término de quince (15) días para que se le contestara la reclamación así instada. Dicha comunicación señala lo siguiente:

El 11 de agosto de 2006, el licenciado Jorge B. Flechas Clemente, Director Auxiliar de Cumplimiento en Laboratorios le informó al personal de laboratorios que la acumulación del tiempo compensatorio de los empleados HIEPAAA era sencillo de acuerdo al Convenio Colectivo vigente. No estamos de acuerdo con esta interpretación que se le pretende dar al artículo XVIII, inciso 3.

⁶ Exhibit Núm. 3 - Conjunto

Las horas extras ya sean pagadas o acumuladas deben ser dobles ya sea por exceso de la jornada regular diaria y semanal del empleado. Esta ha sido la práctica en la Autoridad y debe ser la norma aplicable.

Solicitamos se instruya al personal gerencial para que se cumpla con lo dispuesto por convenio. Se le concede un término quince (15) días para contestar esta reclamación. [Sic]⁷

El 20 de septiembre de 2006, la señora Rivera Ortiz, suscribió una comunicación al señor Marrero Santiago. La misma se dirigió a éste el 25 de septiembre de 2006, según surge del matasellos impreso en la carta. La señora Rivera Ortiz, hizo referencia a la comunicación del 30 de agosto de 2006, del señor Marrero Santiago, la cual fue radicada en sus oficinas el 31 de agosto de 2006. En respuesta a los planteamientos del señor Marrero Santiago, y a base el Artículo XVIII sobre Horario Oficial de Trabajo, Sección 3, Horas Extras, supra, indicó lo siguiente:

Le recordamos que el empleado puede optar por cobrar tiempo extraordinario o acumular tiempo compensatorio en casos especiales, de acuerdo a lo establecido en el Convenio Colectivo. De ninguna manera al empleado se le pagará o compensará más de una vez por las mismas horas extras trabajadas.

Por los fundamentos antes expresados, su reclamación no procede. [Sic]⁸

⁷ Exhibit Núm. 4 - Conjunto

⁸ Exhibit Núm. 5 _ Conjunto

El 11 de octubre de 2006, mediante el documento **Solicitud de Designación o Selección de Árbitro**, que emite el Negociado de Conciliación y Arbitraje, y el cual obra en el expediente del caso, la Unión radicó una querrela en el foro de arbitraje. La Unión alegó que la Autoridad, unilateralmente, cambió la acumulación de tiempo compensatorio doble por horas extras trabajadas a tiempo compensatorio sencillo y se negó a reconocer la adjudicación automática de la querrela en el segundo paso del Procedimiento de Querellas, en violación al Convenio Colectivo.

V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

El Patrono señaló que la querrela no es arbitrable, toda vez que la Unión no siguió el procedimiento establecido en el Artículo XI del Convenio Colectivo, supra, para el trámite de las querellas entre las partes. Conforme la Sección B, del Artículo XI, supra, la reclamación escrita de la Unión tenía que someterse al supervisor inmediato del personal de laboratorio, en este caso, Jorge B. Flechas Clemente. Sin embargo, la querrela fue presentada al Director Ejecutivo de la Región Este, Eufemio Toucet García, contrario a lo dispuesto en el Convenio Colectivo. La Unión no cumplió con el primer paso del procedimiento de querellas, ni correspondía someter la querrela en primera instancia al segundo paso del procedimiento; por lo tanto la querrela no es arbitrable.

La Unión alegó que dado que la reclamación se originó por la determinación de un funcionario de mayor jerarquía al de un supervisor, como lo es el caso de la directora de Recursos Humanos, señora Rivera Ortiz. Además, la señora Rivera Ortiz respondió a la reclamación de la Unión como representante autorizado del director regional, señor Toucet García. Dicha respuesta se dio a conocer a la Unión luego de transcurrido el término de los quince (15) días laborables que dispone la Sección 2 del Segundo Paso del Artículo XI, supra. Conforme el Convenio Colectivo, en el caso que el director de la región o su representante autorizado no contesten la querrela dentro del término establecido, la misma se adjudicará a favor de la parte querellante, en este caso la Unión, lo cual será final e inapelable. Por lo tanto, la Autoridad le corresponde reconocer la acumulación doble de tiempo compensatorio en todos los casos que se haya hecho a tiempo sencillo.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El procedimiento de quejas y agravios del Artículo XI, supra, permite al empleado unionado, la Unión o la Autoridad a instar una querrela que surja de una controversia o disputa entre las partes relacionada con la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo. La querrela puede instarse en el primer paso del procedimiento que corresponde al nivel de responsabilidad del supervisor inmediato, o en su segundo paso o nivel formal que corresponde al nivel de

responsabilidad del director de la región a la que pertenezca el empleado unionado quejoso o al director de Recursos Humanos, si la querella surgió en el Edificio Central de la Autoridad. La querella, ya sometida por el empleado o la Unión, se presenta en el segundo paso del procedimiento en las siguientes circunstancias: cuando la querella se eleva del primer al segundo paso por razón de que el empleado o la Unión quedaron insatisfechos con la decisión del supervisor inmediato, o éste no resolvió la querella dentro del término de quince (15) días laborables dispuesto en el primer paso, o se somete en primera instancia, cuando la querella se originó por la determinación de un funcionario de mayor jerarquía que el supervisor inmediato. En tal circunstancia, la querella se someterá por escrito al director de la Región a la cual pertenezca el empleado o al director auxiliar de Recursos Humanos si la querella se originó en el Edificio Central de la Autoridad. El director regional o el director auxiliar, o su representante autorizado, informarán su decisión al presidente de la Unión dentro de un término de quince (15) días laborables desde la fecha que le refirieron el caso; en su defecto la querella quedará resuelta a favor de la parte querellante, y la misma será final e inapelable para las partes.

En el caso, el señor Miguel A. Marrero Santiago, como presidente y representante de la Unión, en reacción a lo expresado en la comunicación del 11 de agosto de 2006 (fecha que la Unión obtuvo conocimiento) sometió una querella en primera instancia en el segundo paso del procedimiento de quejas y agravios.

Entendiéndose, de parte de la Unión, que la interpretación que la directora de Recursos Humanos, de mayor jerarquía a la de un supervisor, hace del Artículo XVIII, supra, relacionado con el pago de tiempo compensatorio, afectaría la manera que los empleados podrían recibir dicha compensación. La Autoridad convino en responder a la reclamación de la Unión. Para ello correspondía efectuar tal respuesta dentro de los quince (15) días laborables siguientes a la fecha que se refirió el caso.

La prueba presentada indica que la directora de Recursos Humanos, y ningún otro personal gerencial de la Autoridad, respondió a la reclamación que la Unión dirigiera al director regional. Dicha acción reveló que la señora Rivera Ortiz, directora de Recursos Humanos, actuó en representación del señor Toucet García, director regional de la Autoridad. A partir del 30 de agosto de 2006, la Autoridad sometió su respuesta a la Unión el 26 de septiembre de 2006, en exceso del término que dispone el Convenio Colectivo. Conforme al Convenio Colectivo, si el director regional o el director auxiliar, o su representante autorizado, no contesta dentro del término anteriormente establecido en el Convenio Colectivo, la querella se considerará resuelta a favor de la parte querellante.

Por lo tanto, emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

La querella es arbitrable procesalmente. La misma se adjudica automáticamente a la parte querellante.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO en San Juan, Puerto Rico a 06 de junio de 2011.

ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ
Árbitro

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 06 de junio del 2011; 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

BUFETE TORRES & VELAZ
EDIF. MIDTOWN STE. B4
420 AVE. PONCE DE LEÓN
SAN JUAN, PR 00918-3416

LCDA. GLORIA E. FLORES ANDINO-DIRECTORA
AUXILIAR RELACIONES LABORALES
A.A.A.
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

LCDA. MAITÉ MEDERO BENÍTEZ
PO BOX 193317
SAN JUAN, PR 00919-3317

MILAGROS RIVERA CRUZ
Técnica Sistema de Oficina III