

**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 ENERGÍA
ELÉCTRICA (AEE)
(Patrono)**

Y

**UNIÓN DE EMPLEADOS
PROFESIONALES INDEPENDIENTE
DE LA AUTORIDAD DE ENERGÍA
ELÉCTRICA (UEPI)
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-11-3230¹

SOBRE:

ARBITRABILIDAD PROCESAL

ÁRBITRO:

**LESLIE ISAAC RODRÍGUEZ
RODRÍGUEZ**

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso en referencia se llevó a cabo en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico, el 7 de diciembre de 2010. Las partes decidieron someter el caso de autos mediante la presentación de sendos alegatos escritos en apoyo de sus respectivas posiciones, así como prueba documental conjunta.

El caso quedó, finalmente, sometido para adjudicación el viernes, 1 de abril de 2011, cuando venció el término prorrogado concedido a las partes para someter sus respectivos alegatos escritos.

¹ Número administrativo asignado al planteamiento de arbitrabilidad procesal.

Por la Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico, en adelante el “el Patrono o la Autoridad”, compareció: la Sra. Vilma Flecha Rodríguez, portavoz. Por la Unión de Empleados Profesionales Independiente de la Autoridad de Energía Eléctrica, en adelante “Unión”, compareció: el Lcdo. Carlos Ortiz Velázquez, asesor legal y portavoz; y el Sr. Evans Castro Aponte, presidente y portavoz.

II. SUMISIÓN

Las partes del caso de autos no acordaron la Sumisión del caso, sin embargo, la Autoridad, no así la unión, presentó el siguiente Proyecto de Sumisión:²

Patrono:

Que Su Señoría determine que la querrela es o no arbitrable procesalmente toda vez que la Unión no cumplió con el Artículo IX, Procedimiento de Resolución de Querellas y Arbitraje, Sección 3, Segundo Nivel, cuando luego de recibir la notificación escrita por parte de la Autoridad, no notificó al Administrador General de la Oficina de Asuntos Laborales su intención de someter la querrela a arbitraje dentro de los diez (10) días laborables siguientes de haber recibido la misma. [sic]

De determinar que no es arbitrable procesalmente, lo que se desestime la querrela. [sic]

² Véase el Artículo XIII del Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje, 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.”

De determinar que es arbitrable procesalmente, fije Su Señoría una fecha hábil en su calendario para atender los meritos del caso. [sic]

No obstante, al hecho de que las partes no lograron acordar la sumisión del caso, luego de analizar el Convenio Colectivo, la prueba admitida y el Reglamento del Negociado de Conciliación de Arbitraje en el Artículo XIII, 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." Determinamos que el asunto a ser resuelto es el siguiente:

Determinar si la presente querrela es procesalmente arbitrable o no, a tenor con el Artículo IX, Sección 3 del Convenio Colectivo entre las partes. De no serlo, que se desestime la querrela. De determinarse en la afirmativa, señalar el presente caso para vista de arbitraje en los méritos.

III. DISPOSICIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE AL CASO³
ARTÍCULO IX
PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN
DE QUERELLAS Y ARBITRAJE

Sección 1. Durante la vigencia de este convenio la UEPI se compromete a someter todas las quejas, querellas, controversias o reclamaciones que surjan en relación con la interpretación, implantación, administración y aplicación de

³ Exhibit 1 Conjunto. Convenio Colectivo de 16 de diciembre de 2007 al 13 de diciembre de 2010.

este convenio, al Procedimiento de Resolución de Querellas y Arbitraje creado en este Artículo.

Sección 2. El empleado profesional afectado y/o su representante someterá la querella por escrito ante el primer nivel de responsabilidad no más tarde de los cuarenta y cinco (45) días laborables siguientes a la fecha en que ocurrió la acción en la cual se basa la querella.

Sección 3. Niveles de Responsabilidad

Primer Nivel:

El primer nivel de responsabilidad lo constituye el Jefe de División, Administrador General o Administrador Regional concernido o la persona en quien éstos deleguen, y el Presidente de la UEPI o la persona en quien éste delegue. En aquellos casos meritorios, la UEPI podrá solicitar reunión. En estos casos, el Jefe de División, Administrador General o Administrador Regional o en quien éste delegue deberá celebrar la misma y emitir determinación por escrito sobre la querella en cuestión dentro de los veinticinco (25) días laborables contados a partir de la fecha en que se reciba la querella escrita del empleado afectado y/o su representante. En todos los casos en que el Jefe de División, Administrador General o Administrador Regional delegue en otro supervisor, éste tendrá plena y exclusiva responsabilidad para entender en la querella y la decisión que tome será final a los efectos de la Autoridad en este nivel.

Segundo Nivel: División de Relaciones Laborales

Si el Presidente de la UEPI o quien esté en funciones como tal no está de acuerdo con la determinación del primer nivel de responsabilidad, podrá notificar por escrito al Jefe de División de Asuntos Laborales dentro de los quince (15) días laborables siguientes al recibo de la misma su interés en discutir la querella con el Jefe de División de Asuntos Laborales o en quien éste delegue. Dicha notificación deberá, además, exponer las razones por las cuales no está de acuerdo con la decisión del primer nivel, así como una

reseña de los hechos del caso. De entender el Jefe de División de Asuntos laborales o en quien éste delegue que por la naturaleza de la controversia es saludable la discusión de la misma, podrá efectuar una reunión para discutir dicha querrela.

El Jefe de División de Asuntos Laborales o en quien éste delegue tendrá veinte (20) días laborables a partir del recibo de dicha solicitud para notificarle al Presidente de la UEPI la posición adoptada por la Autoridad. De no recibirse contestación alguna por parte de la Autoridad dentro del término antes indicado, se entenderá que la decisión del primer nivel de responsabilidad ha sido confirmada. En dicho caso el Presidente de la UEPI deberá, dentro de los diez (10) días laborables siguientes, notificar al Jefe de División de Asuntos Laborales su intención de someter la querrela a arbitraje o de lo contrario el caso se entenderá resuelto a favor de la Autoridad. De recibirse notificación escrita por parte de la Autoridad dicho término de diez (10) días laborables comenzará a contar a partir del recibo de la misma. No obstante lo anterior, la UEPI se reserva el derecho de acudir al tercer nivel de responsabilidad sin necesidad de esperar que la División de Asuntos Laborales emita su decisión.

Tercer Nivel:

Si el Presidente de la UEPI no está de acuerdo con la determinación del primer nivel de responsabilidad en aquellas querellas en que no acuda ante el Jefe de División de Asuntos Laborales deberá notificar por escrito a este último dentro de los diez (10) días laborables siguientes a recibirse dicha contestación su intención de someter la querrela a arbitraje, o de lo contrario, el caso se entenderá terminado. De notificar su intención, el caso será sometido a un árbitro para que éste determine la solución final de la controversia.

Sección 4. Designación del Árbitro

El procedimiento de arbitraje será de acuerdo con las reglas que a estos efectos tiene el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Sección 5. Dicha decisión será conforme a derecho y al Convenio Colectivo siendo la misma final e inapelable para las partes y ésta deberá establecer los fundamentos en los cuales se basa la misma.

Sección 6. De no someterse la querrela o la apelación correspondiente dentro de los términos que se señalan en cada uno de los niveles de responsabilidad, se entenderá que prevalece la decisión de la Autoridad.

...

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Ramón E. Torres Martínez, en adelante denominado el Querellante, trabaja como Técnico de la Red de Transmisión de Datos II asignado a la Oficina de Informática Corporativa de la Autoridad.
2. El Ingeniero Jorge Hernández, es el supervisor del Querellante.
3. El 15 de octubre de 2009, el Querellante se ausentó de su área de trabajo y a la jornada de servicio de ese día.
4. Del trámite de los niveles procesales de la querrela, se desprendió lo siguiente:
 - a. El 12 de noviembre de 2009, la Unión radicó una querrela dirigida al Administrador el Sr. Jorge Hernández en el nivel formal del Artículo IX del

Convenio Colectivo.⁴ En lo pertinente, la Unión señaló lo siguiente: Que el Patrono violó el Convenio Colectivo al descontar de su salario la ausencia al trabajo del 15 de octubre de 2009.

- b. El 23 de noviembre de 2009, la Unión recibió del Sr. Jorge Hernández, Administrador de la Oficina de Informática Corporativa, la determinación sobre una querrela número 09-70-978 en el Primer Nivel de la Sección 3. - Niveles Responsabilidad.⁵
- c. El 8 de diciembre de 2009, el Lcdo. Alberto Cuevas, jefe de la división de asuntos laborales de la Autoridad, recibió de la Unión el Formulario del cual se desprende que la naturaleza de la querrela ya no era la misma que se expresó en el Formulario de Querrela del 12 de noviembre de 2009. La naturaleza de la querrela, luego de una enmienda, según citada, fue la siguiente: “La AEE de forma arbitraria y caprichosa violó el Convenio Colectivo de la UEPI-AEE, al descontar del salario de la empleado Ramón E. Torres Martínez la ausencia al trabajo del día 15 de octubre de 2009.” [sic]⁶
- d. El 18 de diciembre de 2009, la Autoridad respondió a la Unión en el nivel formal del procedimiento de quejas y agravios, sosteniendo su posición

⁴ Exhíbit 6 del Patrono.

⁵ Exhíbit 5 del Patrono.

⁶ Exhíbit 4 del Patrono.

anterior o sea, que el Querellante no se presentó a trabajar ni expresó una razón justificada para su ausencia de 15 de octubre de 2009.⁷

5. El 28 de octubre de 2009, la Autoridad decretó un receso navideño comenzando el 21 de diciembre de 2009 hasta el 8 de enero de 2011, con cargo a la licencia de vacaciones.⁸
6. El 8 de enero de 2009, la Unión le notificó, vía fax, a la Autoridad su intención de someter la querella a arbitraje.⁹
7. El 19 de enero de 2010, la Autoridad recibió la comunicación escrita de la Unión del 8 de enero de 2010, donde indicó su intención de someter la querella a arbitraje.
8. El 22 de enero de 2009, la Unión radicó la presente querella ante este foro de arbitraje.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Al inicio de los procedimientos de rigor, el Patrono planteó que la querella de autos no era arbitrable en su modalidad procesal porque, alegadamente, la Unión no cumplió con el Artículo IX, Procedimiento de Resolución de Querellas y Arbitraje, Sección 3, Segundo Nivel, supra, al someter la misma el 19 de enero de 2010. Además, que durante el receso navideño decretado por la Autoridad, el cual se extendió desde el

⁷ Exhibit 3 del Patrono.

⁸ Exhibit 1 de la Unión.

⁹ Exhibit 3 de la Unión.

21 de diciembre de 2009 hasta el 8 de enero de 2010, estuvo trabajando la oficina de Relaciones Laborales, por lo cual, el término de diez (10) días continuó su curso. Según el Patrono, la Unión radicó la querrela el 19 de enero de 2009, mediante comunicación escrita de 8 de enero de 2009, esto, luego de haber vencido el término de diez (10) días provisto por dicha Sección.

La Unión, por su parte, expresó que la querrela es arbitrable toda vez que la Autoridad decretó un receso navideño de aplicabilidad a todos los empleados. Por lo tanto, hubo un detente en las labores que llevaba a cabo la Autoridad, por lo que los días del receso navideño no se pueden tomar en consideración.

Expresó, además, que aún vigente el receso navideño, notificó en comunicación escrita de 8 de enero 2010 al Jefe de División de Asuntos Laborales, Lcdo. Alberto Cuevas, su intención de someter a arbitraje la querrela. También, que dicha gestión la llevó a cabo el Sr. Miguel A. Cruz Ayala, vicepresidente de la Unión, quien el 8 de enero 2010 se personó a la Oficina de la División de Asuntos Laborales; y al encontrarse la misma sin personal, éste, decidió enviar la comunicación vía facsímil. Que anteriormente han enviado otros documentos vía facsímil y no habían confrontado ningún tipo de inconveniente. La Unión señaló, además, que los días 24 y 31 de diciembre de 2009, fueron concedidos libres a los empleados públicos, por lo que la presentación del documento el 8 de enero de 2010, estaría en cumplimiento.

Es de conocimiento general en el campo obrero patronal que la arbitrabilidad procesal versa sobre la autoridad que tiene un árbitro para intervenir en la resolución de una controversia. Dicha autoridad surge del convenio colectivo, por lo que todo aquello que el convenio no excluye, se incluye en la autoridad delegada al árbitro para resolver la controversia.

La controversia a resolver en este caso surgió del Artículo IX, Sección 3, supra. En dicho Artículo y Sección se dispone el procedimiento a seguir, en lo que respecta a la solicitud de intención de someter la querrela a arbitraje, la cual será planteada por conducto del delegado de la Unión. Ello se tiene que hacer por escrito ante el Jefe de la División de Asuntos Laborales dentro de diez (10) días laborales. La Autoridad alegó que, aunque existía un receso navideño decretado por ellos, la Oficina de Relaciones Laborales permaneció operando. De la prueba no surgió que, en efecto, la Oficina de Relaciones Laborales estuvo en operaciones durante todo el receso navideño. De la prueba surgió que el Lcdo. Alberto Cuevas Trisán, Jefe de División de Asuntos Laborales, estuvo ausente los días 28, 29 y 30 de diciembre de 2009. De la prueba no se desprende si durante los días que se ausentó el Lcdo. Cuevas Trisán, había personal disponible en dicha oficina. No fue un hecho claro si la oficina de relaciones laborales estuvo operando o no todos los días del receso navideño decretado por la Autoridad.

La Unión presentó una comunicación escrita, suscrita por el Sr. Miguel Cruz, vicepresidente de la Unión, en la que se expresó que éste se personó a las Oficinas de

Relaciones Laborales el 8 de enero de 2010 y al no encontrar personal alguno en dicha oficina, decidió enviar la comunicación vía facsímil en la cual la Unión le notificaba a la Autoridad su intención de radicar la presente querrela en arbitraje. También surgió que, en efecto, dicho documento se recibió vía facsímil por el Jefe de la División de Asuntos Laborales durante la mañana del 8 de enero de 2010.

A tenor con el Convenio Colectivo que cobija las relaciones obrero patronales entre las partes, encontramos que el procedimiento estatuido en el Artículo fue observado sustancialmente por la Unión. Ésta solicitó la intención de someter la querrela a arbitraje, en comunicación escrita de 8 de enero de 2010, la cual fue recibida por el Patrono el 19 de enero de 2010, o sea, dentro de los diez (10) días laborales que se especifican en el mencionado Artículo.

La Unión atendió lo que le competía de forma correcta y diligentemente, cumpliendo así con los términos en el Procedimiento de Querrela Artículo IX, Sección 3, supra, del Convenio Colectivo. En cambio, fue el Patrono quien creó un escenario de confusión al no establecer claramente cuales oficinas permanecerían funcionando durante el receso navideño. No se produjo evidencia a los efectos de si se coordinó o no con la Unión planes de contingencias pertinentes ante dicho cierre. Provocando, de esta manera, un ambiente poco favorable, dado a que la Unión tenía que preguntarse si había empleados en la Oficina de Relaciones Laborales o no. En ese sentido cabe preguntarnos ¿Si la Unión hubiese sometido las querellas durante los días que no

estuvo presente el Lcdo. Cuevas Trisan (28, 29 y 30 de diciembre de 2009) dicha oficina estaba accesible? Reiteramos la Autoridad no produjo evidencia constatable a los fines de demostrar que en todo momento durante dicho periodo la Oficina de Relaciones Laborables contaba con personal para recibir las querellas y si los días que este estuvo presente el Lcdo. Cuevas Trisan dicha oficina estaba accesible. En comunicación fechada el 28 de octubre de 2009, suscrita por el actual director de la Autoridad, Sr. Miguel Cordero, se establecía un receso navideño desde el 21 de diciembre del 2009 al 8 de enero del 2010. No obstante, no desfiló prueba en el sentido de si la Autoridad coordinó con la Unión algún plan de contingencia a los efectos de poder cumplir cabalmente con el procedimiento de quejas y agravios.

Entendemos que el Patrono recibió la comunicación escrita de intención de someter la querella a arbitraje, la cual fue, a nuestro entender, radicada dentro del término dispuesto.

VI. LAUDO

Resolvemos que, a tenor con el Artículo IX, Sección 3 del Convenio Colectivo, la presente querella es arbitrable procesalmente. Mediante este Laudo se cita el Caso **A-10-1653** para la vista de arbitraje en sus méritos para la siguiente fecha, hora y lugar:

MIÉRCOLES, 26 DE SEPTIEMBRE DE 2012

8:30 A.M.

NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico, hoy 22 de julio de 2011.

LESLIE ISAAC RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 22 de julio de 2011 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SRA VILMA FLECHA
OFICIAL SENIOR
DEPARTAMENTO DE ARBITRAJE
AUTORIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA
APARTADO 13985
SAN JUAN PR 00908-3985

LCDO CARLOS M ORTIZ VELÁZQUEZ
55 CALLE HATILLO
SAN JUAN PR 00918

SR EVANS CASTRO APONTE
PRESIDENTE
UEPI
PO BOX 13563
SAN JUAN PR 00908

JANETTE TORRES
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA III