

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)
(Autoridad)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASOS NÚM: A-12-758, A-12-759,
A-12-760, A-12-761, A-12-762, A-12-763,
A-12-764 ¹

SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL

ÁRBITRO:
MANUEL RODRÍGUEZ MEDINA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de los casos 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 15 de octubre de 2010. Los casos quedaron sometidos, para efectos de adjudicación, el 28 de marzo del 2011, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter sus respectivos memorandos de derecho.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por la Autoridad de Energía Eléctrica, en lo sucesivo "la Autoridad": el Sr. Tomás Pérez, portavoz; la Sra. Yoamarie Figueroa Aponte, portavoz alterna; el Sr. Douglas González, miembro del Comité de la

Autoridad; el Lcdo. Alberto Cuevas Trisán; el señor Tomás Vélez; y el señor Miguel Irizarry, testigos.

Por la Unión de Empleados Profesionales Independientes de la Autoridad de Energía Eléctrica en lo sucesivo “la Unión o la UEPI”: el Lcdo. Carlos Ortiz Velázquez, asesor legal y portavoz; el Sr. Evans Castro Aponte, presidente; y el Sr. Miguel Cruz Ayala, querellante. Los restantes querellantes en este caso aunque no comparecieron a la audiencia estuvieron debidamente representados por la Unión.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, mediante acuerdo, la controversia a ser resuelta, por lo que se solicitó un proyecto de sumisión a cada una de éstas. El proyecto de sumisión presentado por la Unión fue el siguiente:

Que el Honorable Arbitro resuelva conforme a derecho si la AEE violó el Convenio Colectivo al asignarle W a la ausencia del 15 de octubre de 2009 del querellante. Se solicita que el Árbitro ordene que se le pague al querellante el salario del 15 de octubre, el cual se le descontó de su salario, con la imposición de intereses y honorario de abogado, ya se trata de una reclamación de salarios. [sic]

La Autoridad por su parte, presentó el siguiente proyecto de sumisión:

Que el Honorable Árbitro determine, conforme a derecho si la querella es procesalmente arbitrable, toda vez que la Unión incumplió con lo establecido en el Artículo IX, Sección 3. De determinar que no, proceda a desestimar la querella. De entender que la misma es arbitrable determine si la Autoridad violó o no el Convenio Colectivo, Artículo XI, Disposiciones Generales, Sección 1 cuando descontó del

¹ Núm. asignado administrativamente para la arbitrabilidad procesal de los siguientes casos: A-10-1644, A-10-1646, A-10-1647, A-10-1650, A-10-1657, A-10-1658, A-10-1660 (casos agrupados).

sueldo del Sr. Miguel A. Cruz Ayala el 15 de octubre de 2009 cuando se ausentó sin razón justificada. [sic]

De acuerdo a la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje², la prueba desfilada y el Convenio Colectivo, la controversia a resolver se contrae a lo siguiente:

Determinar si la querella es arbitrable procesalmente o no.
De determinar que lo es, señalar para la vista de arbitraje en los méritos.

III DISPOSICION CONTRACTUAL PERTINENTE

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 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:

² Artículo XIII - Sobre La Sumisión

...

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 Arbitro determinara el (los) asuntos preciso (s) a ser resuelto (s) tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios.

El primer nivel de responsabilidad lo constituye el Jefe de División, Administrador General o Administrador Regional concernido a 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 querrela en cuestión dentro de los veinticinco (25) días laborables contados a partir de la fecha en que se reciba la querrela 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 querrela 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 Relaciones Laborales dentro de los quince (15) días laborables siguientes al recibo de la misma su interés discutir la querrela con el Jefe de División de Relaciones 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 Relaciones 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 Relaciones 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 Relaciones 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 de 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 Relaciones 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 Relaciones Laborales deberá notificar por escrito a este último dentro de 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. RELACION DE HECHOS

De la prueba oral y documental desfilada durante el transcurso de la audiencia, se derivaron los siguientes hechos pertinentes a la controversia:

1. Para la fecha en que se configuraron los hechos existía un Convenio Colectivo entre las partes con vigencia del 16 de diciembre de 2007 al 13 de diciembre de 2010.³
2. La Unión inició el Procedimiento de Quejas y Agravios del los casos mediante Formulario de Querella fechado el 10 de noviembre de 2009⁴. Dicho documento fue recibido por la Autoridad el 16 noviembre de 2009 y en el mismo la Unión alegó que la Autoridad, en forma arbitraria y caprichosa, violó el Convenio Colectivo, al descontarle de su salario la ausencia al trabajo del 15 de octubre de 2009 a varios empleados.
3. En comunicación escrita fechada el 8 de diciembre de 2009⁵ y recibida por la Unión el 10 de diciembre de 2009, la Autoridad contestó las querellas antes descrita.
4. El 17 de diciembre de 2009, mediante Formulario de Querella, la Unión apeló al Segundo Nivel de Responsabilidad, conforme a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Artículo IX, supra.⁶

³ Exhibit Número 1 Conjunto.

⁴ Exhibit Número 2 Conjunto.

⁵ Exhibit Número 3 Conjunto.

⁶ Exhibit Número 4 Conjunto.

5. Mediante comunicación escrita fechada el 18 de diciembre de 2009 y recibida por la Unión el 21 de diciembre de 2009, la Autoridad ratificó su posición en torno a la querrela.⁷
6. El 21 diciembre de 2009, la Autoridad comenzó un Receso Navideño el cual se extendió hasta el 8 de enero de 2010. El mismo fue decretado por la Autoridad mediante comunicación escrita del 28 de octubre de 2009. Dicho escrito, el cual citamos según redactado en lo pertinente expresó lo siguiente:

“Este receso aplicará a todos los empleados de la Autoridad. Los Directores determinarán el personal estrictamente necesario en sus áreas de trabajo para mantener las operaciones esenciales. Además, coordinarán con el personal supervisor para que todos los empleados disfruten, al menos, de la mitad de los días comprendidos en dicho receso.

En conformidad con las disposiciones de los Convenios Colectivos vigentes, es responsabilidad del personal supervisor comenzar a discutir y coordinar de inmediato con los empleados y representantes sindicales el programa para el disfrute de vacaciones durante este receso navideño”⁸

7. El 8 de enero de 2010, la Unión le notificó, vía fax, a la Autoridad su intención de elevar las querellas a arbitraje.⁹
8. El 19 de enero de 2010, la Autoridad recibió comunicación escrita de la Unión fechada 8 de enero de 2010, donde indicó su intención de someter las querellas a arbitraje.

⁷ Exhibit Número 5 Conjunto.

⁸ Exhibit Número 7 Conjunto.

9. El 22 de enero de 2010, la Unión radicó las mencionadas querellas ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

V ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde dirimir si los casos son arbitrables procesalmente o no. A las partes se les otorgó amplia oportunidad de expresar sus respectivos argumentos.

Al inicio de los procedimientos de rigor, la Autoridad levantó la defensa de arbitrabilidad de la querella en su modalidad procesal. Esta alegó que la querella no era arbitrable procesalmente, ya que la Unión incumplió con el Tercer Nivel de Responsabilidad, contemplado en la Sección 3 del Artículo IX, Procedimiento de Resolución de Querellas y Arbitraje, del Convenio Colectivo, supra, al radicar la presente querella ante el Director de la División de Asuntos Laborales. En ese sentido planteó que durante el receso navideño decretado por ellos, el cual se extendió desde el 21 de diciembre de 2009 hasta el 8 de enero de 2010, la Oficina de la División de Asuntos Laborales se mantuvo en operaciones, por lo cual, el término de diez (10) días provisto por dicha sección continuó su curso. Que debido a ello, la Unión radicó la querella fuera de término mediante comunicación fechada el 8 de enero de 2009, y recibida por la Autoridad el 19 de enero de 2010. Sostuvo además, que tienen como política no aceptar radicaciones de querellas vía facsímil debido a que no es totalmente confiable en cuanto al recibo de documentos se refiere.

⁹ Exhibit Número 6 Conjunto.

La Unión, por su parte, alegó que las querellas eran arbitrables procesalmente, toda vez que la Autoridad decretó un receso navideño y era de aplicabilidad a todos los empleados. Por tanto, había un detente en las labores que llevaba a cabo la Autoridad, por lo que los días de dicho receso no se deben tomar en consideración.

De igual forma, la Unión sostuvo que, aparte del receso navideño decretado por la Autoridad, ésta concedió mediante comunicación escrita del 21 de diciembre de 2009, la mañana del 24 de diciembre y el 31 de diciembre de 2009 a los empleados que no podían participar del receso navideño. De modo que, la presentación de la comunicación en la cual le notificó a la Autoridad su intención de radicar la presente querrella a arbitraje, vía facsímil el 8 de enero de 2010, cumplió con el término de diez (10) días, según lo estipulado por las partes en el Convenio Colectivo.

En ese sentido, la Unión acotó, que remitió dicha comunicación escrita¹⁰ al Lcdo. Alberto Cuevas Trisán, jefe de la División de Asuntos Laborales. Explicó además 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 que en la misma no había personal alguno, decidió enviar la comunicación vía facsímil. Finalmente, sostuvo que en otras ocasiones han enviado otras comunicaciones a través del fax y no habían confrontado ningún tipo de inconvenientes.

Analizadas las contenciones de las partes, nos disponemos a resolver.

¹⁰ Exhibit número 9 conjunto.

El Convenio Colectivo en su Artículo IX, Sección 3, supra, establece que cualesquiera de las partes que quiera presentar una querrela al Tercer Nivel, tiene diez (10) días laborables para someter la misma. La Autoridad alegó que aunque se decretó un receso navideño mediante orden administrativa, la Oficina de la División de Asuntos Laborales permaneció en funcionamiento. En lo pertinente, la orden establecía que el receso era de aplicabilidad a todos los empleados, y que los directores determinarían el personal estrictamente necesario en sus áreas de trabajo para mantener las operaciones esenciales. No obstante, la Autoridad no produjo evidencia a los fines de demostrar que en todo momento durante dicho periodo, la Oficina de la División de Asuntos Laborales se mantuvo prestando servicios.

De la prueba surgió que el Lcdo. Cuevas Trisán, jefe de la División de Asuntos Laborales no estuvo presente varios días durante el receso decretado. De ésta no se desprende si durante los días en que éste se ausentó o si en los días que se encontraba dicha oficina contaba con el personal necesario que facilitara la presentación de querellas cuyos términos estaban por expirar. Más aún, de la prueba no surgió, si conforme a dicha comunicación, la División de Asuntos Laborales se consideraba parte de las operaciones esenciales que mencionaba la orden administrativa.

Asimismo, del testimonio del Sr. Miguel Cruz, vicepresidente de la Unión, surgió que este radicó la querrela vía facsímil a la Oficina de la División de Asuntos Laborales. De la prueba se desprende que dicho documento fue recibido durante la mañana del 8 de enero del 2010 en dicha oficina. Con relación al este aspecto del fax,

la Autoridad presentó una comunicación fechada del 7 de mayo de 1997¹¹, suscrita por el otrora jefe de la División de Asuntos Laborales, Sr. José Olivencia Sepúlveda, dirigida a otro gremio: la UTIER. En la mencionada misiva, la Autoridad notificaba que no aceptarían radicaciones de querellas vía facsímil debido a que no resultaba totalmente confiable. Empero, dicha comunicación no constituye un acuerdo o estipulación entre las partes. Al realizar un análisis integral de la totalidad del Convenio Colectivo encontramos que el mismo guarda silencio en torno a la utilización de equipo facsímil en el procedimiento de querellas. Por lo que resulta improcedente lo alegado por la Autoridad.

Así las cosas, se advierte que en los casos que nos ocupa, todo apunta a que la Autoridad no nos puso en condición de entender mediante prueba documental o testifical si en efecto la Oficina de la División de Asuntos Laborales se mantuvo operando de manera que facilitara la presentación de querellas cuyos términos vencieran durante el receso decretado. Por el contrario, en el presente caso, del Exhibit Número 9 Conjunto surgió que la Unión radicó la querella el 8 de enero de 2010, cumpliendo así con el término establecido en el Procedimiento de Resolución de Querellas de Arbitraje Artículo IX, Sección 3, supra, del Convenio Colectivo.

Por lo anterior, nos parece meritorio subrayar que está claro que quien alega debe aducir prueba suficiente si pretende que se resuelva a su favor. A tono con este enfoque, es oportuno señalar la siguiente expresión de Frank y Edna A. Elkouri, dos

¹¹ Exhibit Número 2 de la Autoridad.

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.

Asimismo, el Artículo XIV, sobre la Sumisión, del Reglamento para el Orden Interno de los Servicio del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos dispone en su parte pertinente, sobre el particular, lo siguiente: (d) en caso de que alguna 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..."

Como se puede apreciar el peso de probar que las querellas no eran arbitrables recaía sobre la Autoridad. En este caso la Autoridad no cumplió, satisfactoriamente, con la exigencia de convencer al Árbitro de que no procede el ejercicio de su jurisdicción y autoridad. En fin, en ausencia de prueba que establezca el hecho de la no arbitrabilidad de las querellas, y ante los hechos particulares de los casos de autos, este Árbitro no puede sino resolver que los mismos son arbitrables procesalmente.

A esos efectos, de conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede emitimos el siguiente:

LAUDO

Determinamos que, a tenor con el Artículo IX, Sección 3 del Convenio Colectivo, **la presente querrela es arbitrable procesalmente.** Mediante este Laudo se cita a las partes en referencia para que comparezcan ante éste Árbitro el **VIERNES, 30 DE MARZO DE 2011, A LAS 8:30 A.M. EN EL NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.** Ese día se dilucidarán los méritos atinentes para los **Casos Números A-10-1644, A-10-1646, A-10-1647, A-10-1650, A-10-1657, A-10-1658 y A-10-1660.**

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 17 de noviembre de 2011.

MANUEL A. RODRIGUEZ MEDINA
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 17 de noviembre de 2011; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR EVANS CASTRO APONTE
PRESIDENTE
UEPI
AVE CONDADO EDIF CONDADO #607
OFICINA 604
SAN JUAN PR 00907

LCDO CARLOS ORTIZ VELAZQUEZ
50 CALLE COLL Y TOSTE

LAUDO DE ARBITRAJE

14

CASOS NÚM. A-12-758, A-12-759,
A-12-760, A-12-761, A-12-762,
A-12-763 y A-12-764

SAN JUAN PR 00918

SR TOMAS PEREZ RODRIGUEZ
OFICIAL - DEPTO DE ARBITRAJE
AUTORIDAD ENERGIA ELECTRICA
PO BOX 13985
SAN JUAN PR 00908-3985

LCDO ALBERTO CUEVAS TRISAN
JEFE INT DIVISION ASUNTOS LABORALES
AUTORIDAD DE ENERGIA ELECTRICA
PO BOX 13985
SAN JUAN PR 00908-3985

YESENIA MIRANDA COLON
Técnica de Sistemas de Oficina III