

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ
P.O. BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS DE P.R.
(A.A.A.)
(Autoridad o Patrono)

Y

HERMANDAD INDEPENDIENTE
DE EMPLEADOS PROFESIONALES
DE LA A.A.A
(HIEPPA o Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-14-1163¹

SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA

CASO NÚM. A-09-890

SOBRE: RECLAMACIÓN ARTS. 31
Y 34 IVETTE TORRES LATIMER Y
JUAN SÁNCHEZ

ÁRBITRO:

FERNANDO E. FUENTES FÉLIX

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe se llevó a cabo el 21 de febrero de 2013 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Hato Rey, Puerto Rico.

El caso quedó finalmente sometido para su adjudicación el 16 de abril de 2013.

¹ Número administrativo asignado a la Arbitrabilidad Sustantiva del Caso A-09-890.

Debemos indicar para fines de aclaración que el caso de autos lo tenía asignado originalmente la árbitro Betty Ann Mullins Matos y que fue ella quien presidió la vista de arbitraje del caso de autos el 21 de febrero de 2013.

Posterior a presidir la vista de arbitraje la Árbitro Mullins Matos se acogió al retiro el pasado 15 de junio de 2013 quedando entonces el caso sometido y pendiente para su decisión y adjudicación.

La Directora de esta Negociado de Conciliación y Arbitraje envió entonces a las partes una terna de árbitros el 18 de junio de 2013 para que el árbitro seleccionado decidiera y adjudicara la controversia del caso de autos y resultó seleccionado el árbitro suscribiente.

El caso de autos le fue asignado al árbitro suscribiente el 29 de agosto de 2013 para su decisión y adjudicación.

Estamos listos y preparados para resolver el caso ante nos, conforme a los documentos, exhibits y toda la prueba que obra en el expediente, así como los Memorandos de Derecho de las partes y así lo hacemos.

La comparecencia registrada en la vista del 21 de febrero de 2013 del caso de autos según obra en el record y el expediente del caso fue la siguiente:

POR LA AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS en adelante denominada la AAA o el Patrono comparecieron los Lcdos. Elías Dávila

Berrios y Rubén Soto Rodríguez como Asesores Legales y portavoces y el Sr. Víctor Maldonado Martínez, Director Auxiliar de Recursos Humanos de la AAA y testigo.

POR LA HIEPAAA en adelante denominada "la Unión" comparecieron el Lcdo. José Velaz Ortiz, Asesor Legal y portavoz, el Ing. Miguel Marrero Santiago, Presidente de la Unión y la Sra. Ivette Torres, Querellante.

Las partes no lograron un acuerdo de Sumisión en este caso, razón por la cual cada una sometió su respectivo Proyecto de Sumisión.

POR LA A.A.A

"a) Que el Honorable Árbitro determine si la controversia del caso A-09-890 en torno a la reasignación de nivel de los querellantes en sus puestos que ocupaban como Orientador de Servicios a la Comunidad una vez pasan a formar parte de la unidad apropiada de la HIEPAAA es arbitrable sustantivamente, en virtud que el Convenio Colectivo no contempla ni las partes negociaron disposición alguna relacionada al nivel correspondiente de un puesto ya existente que pasa a formar parte de la unidad apropiada como consecuencia de una Resolución de la Junta de Relaciones del Trabajo.

b) De determinarse que dicha controversia es arbitrable sustantivamente, que el Honorable Árbitro determine de conformidad a la prueba, el derecho aplicable y el Convenio Colectivo, si la Autoridad actuó correctamente al concederle a los querellantes la reasignación a nivel III en lugar del nivel II en los puestos de Orientador de Servicios a la Comunidad entre otras razones, por motivo de que dicho puesto de Orientador existía desde el 1988 y era ocupado por los querellantes desde el 1992 y el 2004 respectivamente, así como debido a la equidad, buena fe, prerrogativa gerencial y el mejor y adecuado manejo de fondos públicos en un caso

en donde las partes no negociaron ni contemplaron en el Convenio Colectivo la reasignación de nivel en las circunstancias particulares en que el puesto pasó a formar parte de la Unidad Apropiaada (como consecuencia de una resolución sobre clarificación emitida por la Junta de Relaciones del Trabajo)".

POR LA HIEPAAA

Que el Honorable Árbitro determine, a base de la prueba y del Convenio Colectivo aplicable si tiene méritos la reclamación de los querellantes Ivette Torres Látimer y Juan Sánchez Robles sobre que tienen derecho a la reasignación al Nivel II de sus puestos de Orientadores de Servicios a la Comunidad.

De determinar que tiene méritos dicha reclamación, que el Honorable Árbitro ordene a la Autoridad que pague a los reclamantes lo que les corresponde por la reasignación al Nivel II de sus puestos desde el 17 de enero de 2008 en adelante, así como que le imponga a la Autoridad el pago del 20% de lo pagado a los reclamantes por concepto de honorarios de abogado.

II. SUMISIÓN

Conforme a las facultades que nos confiere el Reglamento para Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en el Artículo XIII - Sobre La Sumisión-en su Inciso b², entendemos que el asunto preciso a ser resuelto en el caso de autos es el siguiente:

²) *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) asuntos precisos(s) a ser resueltos(s) tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios."*

Que el Árbitro determine, si la controversia del caso de autos es arbitrable sustantivamente o no.

De no serlo que se desestime la querrela.

De serlo, que el árbitro determine si procede la reclamación de la Sra. Ivette Torres Látimer y el Sr. Juan Sánchez con relación a si tienen derecho o no a la reasignación a nivel II de sus puestos de orientadores de servicios a la comunidad y de tenerlo que se le pague a los reclamantes lo que les corresponde por la reasignación a nivel II de sus puestos desde el 17 de enero de 2008 en adelante.

III. EXHIBITS CONJUNTOS

- EXHIBIT 1: Convenio Colectivo 2005-2009 con la Estipulación del 22 de agosto de 2008 que extiende su vigencia hasta el 31 de mayo de 2010, incluyendo las Escalas Salariales de los Empleados Afiliados a la HIEPAAA Efectivas desde el 1 de julio de 1994 que forma parte de dicho Convenio Colectivo como Anejo I del mismo.
- EXHIBIT 2: Informe y Recomendaciones del Jefe Examinador sobre la Petición de Clarificación de la Unidad Apropiada de fecha del 8 de agosto de 2006, suscrito por el Sr. Ángel G. Narváez Hernández, Jefe Examinador de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en el Caso Núm. PC-2005-03, E-1.
- EXHIBIT 3: Informe suplementario del Jefe Examinador sobre la Petición de Clarificación de la Unidad Apropiada, de fecha del 3 de noviembre de 2006, suscrito por el Sr. Ángel G. Narváez Hernández, Jefe Examinador de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en el Caso Núm. PC-2005-03, E-1.
- EXHIBIT 4: Decisión y Orden de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico de fecha del 14 de diciembre de 2006, suscrita por el Lcdo. Carlos A. Marín Vargas,

Presidente, Sr. Harry O. Vega Díaz, Miembro Asociado y Lcdo. Reinaldo L. Maldonado Vélez, Miembro Asociado de dicha Junta, en el Caso Núm. PC-2005-03, E-1, D-2006-1414.

EXHIBIT 5: Resolución de fecha del 17 de enero de 2007, suscrita por la Lcda. María S. Márquez Canals, Asesora Legal de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en el Caso Núm. PC-2005-03, E-1, D-2006-1414.

EXHIBIT 6: Resolución emitida el 30 de marzo de 2007 por el Tribunal de Apelaciones, Región Judicial de San Juan, Panel IV en el Caso Núm. KLCE200700348, con la correspondiente Notificación del 10 de abril de 2007, respecto a la Revisión Administrativa procedente de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico en el Caso Núm. PC-2005-03, E-1 D-2006-1414.

EXHIBIT 7: Mandato emitido del 31 mayo de 2007 por el Tribunal de Apelaciones en el Caso Núm. KLCE200700348, respecto al Caso Núm. PC-2205-03-E-1 sobre revisión administrativa, Autoridad de Acueductos y Alcantarillados v. Hermandad Independiente Empleados Profesionales de la AAA, resuelto el 30 de marzo de 2007.

EXHIBIT 8-A: Carta de fecha del 31 de mayo de 2007 de la Sra. Belkin Nieves González, Directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales al Ing. Miguel Marrero Santiago, Presidente de la HIEPAAA.

EXHIBIT 8-B: Carta de fecha del 31 de mayo de 2007 de la Sra. Belkin Nieves González, Directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales y por la Sra. María Quintero Herencia, Directora de Comunicaciones a la Sra. Ivette Torres Látimer #1447, Orientador Servicios a la Comunidad.

EXHIBIT 8-C: Carta de fecha del 31 de mayo de 2007 de la Sra. Belkin Nieves González, Directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales y por la Sra. María Quintero Herencia, Directora Comunicaciones, al Sr. Juan Sánchez Robles #1648, Orientador Servicios a la Comunidad.

EXHIBIT 9: Carta de fecha del 9 de julio de 2008 de la Sra. Ivette Torres Látimer y del Sr. Juan Sánchez Robles a la Sra. Enid Rodríguez, Directora de Prensa y Relaciones Públicas de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados.

EXHIBIT 10: Carta de fecha del 22 de agosto de 2008 del Ing. Miguel A. Marrero Santiago, Presidente de la HIEPAAA al Sr. Víctor Maldonado, Director Auxiliar de Recursos Humanos - SEDE de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados.

EXHIBIT 11: Carta de fecha del 22 de agosto de 2008 del Sr. Víctor Maldonado Martínez, Director Auxiliar Recursos Humanos al Ing. Miguel Marrero Santiago, Presidente HIEPAAA.

IV. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO 2005 -2209 APLICABLES AL CASO

ARTÍCULO XI

PROCEDIMIENTO PARA ATENDER Y RESOLVER QUERELLAS

A. Definiciones

Sección 1 - De surgir alguna controversia o disputa de entre la Hermandad y la Autoridad en relación a la interpretación o aplicación de los términos de este convenio, la querrela 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”.

“ARTÍCULO XXVI

PROCEDIMIENTO PARA LAS TRANSACCIONES DE PERSONAL

Sección 1 . . .

...

Sección 9

Establecimiento de Nuevas Clases de Puesto

Hasta donde sea posible todos los puestos se ubicarán en las clases existentes. Se aplicará el principio de agruparlas de acuerdo al grado de complejidad y responsabilidad tomando en consideración los factores que determinen su clasificación y su retribución. Esto permitirá intercalarlos en el grupo existente correspondiente.

De surgir la necesidad de establecer nuevas clases se crearán con tres (3) niveles de progreso. En estos casos se le comunicará a la Hermandad con anticipación para que ésta someta para análisis sus observaciones o recomendaciones con el propósito de evitar dificultades ulteriores. Cualquier nuevo puesto que se cree deberá ser consistente con el sistema de clasificación y retribución vigente”.

“ARTÍCULO XXXI”

REQUISITOS PARA REASIGNACIONES A NIVELES SUPERIORES Y ASCENSOS

A. REASIGNACIONES

Los empleados cubiertos por la Unidad Apropriada definida en este convenio se reasignarán a niveles de progreso en las clases de puestos existentes según el Artículo de Escalas Salarias de este

convenio, o que se creen en el futuro, siempre que se cumplan los requisitos que se expresan en los Incisos 1, 2, 3 y 4 que se detallan más adelante.

1. "Experiencia en la Autoridad

- a. Se requiere doce (12) meses de experiencia nombrado en un puesto regular a nivel I para pasar al nivel II dentro de las mismas clases.
- b. Se requiere veinticuatro (24) meses de experiencia nombrado a nivel II para pasar al nivel III dentro de las mismas clases.

Los requisitos para las reasignaciones que aquí se establecen no se refieren a las clases que constituyen líneas de ascenso para clases que posean más de tres niveles de progreso. En estos casos los requisitos serán los que se establecen para ascensos. Queda excluida, además, la clase de Bachiller de Ingeniería, la cual no tendrá niveles de progreso.

2. Aprobar evaluación que demuestre que el empleado conoce a cabalidad todas las fases de su trabajo y se ha desempeñado eficientemente, y que el supervisor certifique que puede desempeñar las tareas del puesto superior.

3. Haber observado buena conducta, no haber recibido carta de amonestación del Director de Recursos Humanos o del Director Ejecutivo o no haber sido suspendido de empleo y sueldo por haber incurrido en faltas y/o irregularidades. En caso de que el empleado haya sido amonestado o suspendido de empleo y sueldo durante el período bajo su consideración, no se considerará la falta si el Comité de Querellas revoca la decisión de la Autoridad.

4. El expediente del empleado deberá estar limpio de frecuentes tardanzas y ausencias injustificadas.

5. El empleado que no pueda ser reasignado a un puesto superior por no aprobar la evaluación que se menciona en el Apartado 2 precedente, se evaluará nuevamente al completar un año a partir de la fecha de la efectividad de la evaluación no aprobada.

6. Cuando un empleado no pueda ser reasignado a un puesto superior por haber sido suspendido de empleo y sueldo, o por haber recibido amonestación, se evaluará nuevamente al completar doce (12) meses o más de trabajo a partir de la fecha de la carta de amonestación o de su regreso al trabajo.

7. Si un puesto reasignado queda vacante, para cubrirlo podrá ser nuevamente reasignado al nivel de ingreso.

8. Cuando haya necesidad de crear clases de puestos nuevos, se crearán las mismas con sus respectivos niveles de progreso y esto se le informará al Presidente de la Hermandad, según lo dispuesto en la Sección 10 del Artículo sobre Procedimiento para las Transacciones de Personal”.

“ARTÍCULO XXXIII

SALARIOS

A. ...

2. En casos de ascenso, reclasificación o reasignación, los empleados comprendidos en la Unidad Apropiada recibirán la diferencia entre el sueldo básico del puesto que ocupan y el básico del puesto al cual ascienden; disponiéndose que se le concederá un mínimo de treinta y siete (\$0.37) centavos por hora.”

V. RELACION DE HECHOS

1. En el año 1998, la AAA creó el puesto de Orientador de Servicios a la Comunidad y clasificó el mismo como un puesto de índole gerencial (véase la página 5 del Informe y Recomendaciones del Jefe Examinador sobre la Petición de Clarificación de la Unidad Apropiada que constituye el Exhibit Núm. 2 Conjunto).

2. El 1 de abril de 1992, el Sr. Juan Sánchez Robles en adelante denominado el Querellante comenzó a trabajar en el puesto de Orientador de Servicios a la Comunidad (hecho estipulado por las partes durante la vista de arbitraje). Surge del Historial de

salarios y aumentos de salarios del Sr. Juan R. Sánchez Robles que constituye el Exhibit 2-A de la AAA, que dicho Querellante devengaba un salario de \$9.40 la hora en el 1992 y que había aumentado a \$18.5438 la hora al 1ro. de julio de 2006 por concepto de Resoluciones y otros conceptos, sin que nunca hubiera recibido aumento alguno por concepto de reasignación en el puesto de Orientador de Servicios a la Comunidad.

3. El 19 de agosto de 2004, la Sra. Ivette Torres Látimer en adelante denominada la querellante comenzó a en el puesto de Orientador de Servicios a la Comunidad (hecho estipulado por las partes durante la vista de arbitraje). Surge del Historial de salarios y aumentos de salarios de la Sra. Ivette Torres Látimer que constituye el Exhibit2-B de la AAA, que dicha Querellante comenzó devengando un salario en ascenso de \$13.468.36 la hora al 19 de agosto de 2004, que había aumentado a \$14.8152 la hora al 1ro. de julio de 2006 por concepto de Resolución de la Junta de la AAA, sin que nunca hubiera recibido aumento alguno por concepto de reasignación en el puesto de Orientador de Servicios a la Comunidad.

4. El 9 de diciembre de 2005, la HIEPAAA radicó ante la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico una Petición para Clarificación de Unidad Apropriada respecto al puesto de Orientador de Servicios a la Comunidad, la cual fue enmendada el 3 de marzo de 2006. Dicha Petición fue identificada como el Caso Núm. PC-2005-03.

5. Luego de los trámites investigativos y administrativos pertinentes, el 14 de diciembre de 2006, la Honorable Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico emitió

Decisión y Orden en el caso de Autoridad de Acueductos y Alcantarillados y Hermandad Independiente de Empleados Profesionales de la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados, Caso Número PC-2005-03-E-1, la cual fue notificada el día siguiente, sobre Clarificación de Unidad Apropriada (Exhibit 4 Conjunto). Mediante la misma adoptó el Informe y Recomendaciones del Jefe Examinador sobre la Petición de Clarificación de la Unidad Apropriada, del 3 de noviembre de 2006 (Exhibit 3 Conjunto) y determinó que el puesto de Orientador de Servicios a la Comunidad de la AAA no es uno de naturaleza gerencial sino profesional unionable y ordenó que el mismo pasara a formar parte de la Unidad Apropriada que representa la HIEPAAA.

6. El 17 de enero de 2007, la Junta de Relaciones del Trabajo emitió una Resolución declarando no ha lugar una moción de reconsideración de la AAA en el mencionado caso PC-2005-03 (Exhibit 5 Conjunto).

7. Luego de que la AAA recurriera en solicitud de revisión administrativa ante el Tribunal de Apelaciones, el 30 de marzo de 2007 la Región Judicial de San Juan del Tribunal de Apelaciones emitió Resolución en el Caso de Autoridad de Acueductos y Alcantarillados y Hermandad Independiente de Empleados Profesionales de la AAA, Caso Núm. KLCE200700348, mediante la cual desestimó el recurso de revisión administrativa de la AAA (Exhibit 6 Conjunto). Ello tuvo el efecto de dejar en todo su efecto y vigor la Decisión y Orden emitida previamente por la Junta de Relaciones del Trabajo.

8. El 31 de mayo de 2007, se emitió el correspondiente Mandato por la Secretaría del Tribunal de Apelaciones respecto a la mencionada Resolución emitida el 30 de marzo de 2007 (Exhibit 7 Conjunto).

9. El 31 de mayo de 2007, el Sr. Víctor Maldonado Martínez, Director Auxiliar de Recursos Humanos de la AAA envió una comunicación a la Lcda. Belkin Nieves González en la cual le indicó que, en cumplimiento a la Resolución de la Junta de Relaciones del Trabajo los puestos existentes de Orientador de Servicios a la Comunidad pasaban a formar parte de la Unidad Apropiaada de Empleados Profesionales representada por al HIEPAAA. Además, le indicó que habiendo hecho un análisis sobre la responsabilidad de esos puestos con otros asignados entre la Escala I a III del salario básico de la HIEPAAA se había determinado que dichos puestos debían ser asignados al salario básico de \$965.00 en la Escala III de los empleados afiliados a la HIEPAAA efectivo al 17 de enero de 2007. Dicha comunicación que no fue notificada a la HIEPAAA ni a los Querellantes constituye el Exhibit 1 de la AAA y la misma no indica que esté asignando a los Querellantes a un nivel de progreso del puesto de Orientador de Servicios a la Comunidad.

10. El 31 de mayo de 2007, la Lcda. Belkin Nieves González, Directora de Recursos Humanos y Relacioines Laborales de la AAA envió una carta al Ing. Miguel Marrero Santiago, Presidente de la HIEPAAA, en la cual le indicó que en cumplimiento a la Resolución del caso PC-2005-03 de la Junta de Relaciones del Trabajo, los puestos de

Orientador de Servicios a la Comunidad pasarían a formar parte de la Unidad Apropiaada representada por la HIEPAAA con efectividad al 17 de enero de 2007. Además, le indicó que, a esos efectos, los puestos serían asignados al salario básico de \$965.00 de la Escala III de los empleados afiliados a la HIEPAAA (Exhibit 8-A Conjunto). Además, ese mismo día 31 de mayo de 2007, la Lcda. Nieves González envió cartas a la Querellante Ivette Torres Látimer y al Querellante Juan Sánchez Robles donde les indicó que sus puestos pasaron a formar parte de la Unidad Apropiaada HIEPAAA y que sus puestos serían asignados al salario básico de \$965.00 en la Escala III de los empleados afiliados a la HIEPAAA (Exhibit 8-B y 8-C Conjuntos). Dichas cartas no indican que se esté asignando a los Querellantes a un determinado nivel de progreso del puesto de Orientador de Servicios a la Comunidad.

11. El 9 de julio de 2008, los Querellantes sometieron una Querella ante su supervisora Sra. Enid Rodríguez, Directora de Prensa y Relaciones Públicas de la AAA en la cual reclaman que se les conceda el aumento por nivel de mérito y el aumento por reasignación de cada uno de ellos al Nivel II del puesto de Orientador de Servicios a la Comunidad con efectividad al 17 de enero de 2008 (Exhibit 9 Conjunto).

12. El 22 de agosto de 2008 el Ing. Miguel A. Marrero Santiago, Presidente de la HIEPAAA, remitió una carta al Sr. Víctor Maldonado elevando ante él la reclamación de los Querellantes debido a que no habían recibido contestación alguna de su supervisora y concediéndole el término de quince (15) días establecido en el Artículo XI

del Convenio Colectivo aplicable para que contestara la reclamación (Exhibit 10 Conjunto).

13. El 18 de septiembre de 2008, se recibió en la HIEPAAA una comunicación del Sr. Víctor Maldonado Martínez al Ing. Miguel Marrero Santiago, la cual está fechada a 22 de agosto de 2008 en la que, en lo pertinente al aumento por nivel de mérito, indica que está refiriendo el mismo para que se proceda conforme al Convenio Colectivo (de hecho posteriormente se les pagó ese aumento a los Querellantes). No obstante, en lo pertinente a la reasignación de los Querellantes al Nivel II del puesto de Orientador de Servicios a la Comunidad, le indicó que dicho puesto no está contemplado en el Convenio Colectivo vigente para ser reasignado a niveles de progreso (Exhibit 11 Conjunto).

14. Las Escalas Salariales de los Empleados Afiliados a la HIEPAAA Efectivas desde el 1 de julio de 1994, que forman parte el Convenio Colectivo entre las partes incluyen los tres niveles de progreso para todos y cada uno de los puestos de la Unidad Apropiada HIEPAAA, con la única excepción del puesto de Bachiller de Ingeniería (véase al antes citado Inciso A (1) del Artículo XXXI del Convenio Colectivo). Además, en relación a algunos puestos, se incluye hasta un cuarto nivel de progreso. Específicamente, los puestos de Técnico Ambiental, de Técnico de Pretratamiento, de Técnico de Seguros y de Técnico Sobrecargos, cuyo salario básico asignado también es de \$965.00 de la Escala III, tienen los tres niveles de progreso.

15. Conforme se establece en el antes citado Inciso 2 del Artículo XXXIII del Convenio Colectivo, en los casos de reasignación por nivel de progreso, a los empleos comprendidos en la Unidad Apropriada HIEPAAA les corresponde un mínimo de treinta y siete (0.37¢) centavos por hora.

VI. PLANTEAMIENTO SOBRE ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

El planteamiento de la AAA en síntesis y según está contenido en su Proyecto de Sumisión es que la controversia del caso de epígrafe no es arbitrable sustantivamente porque supuestamente las partes no negociaron disposición alguna relacionada al nivel correspondiente de un puesto ya existente que pasa a formar parte de la Unidad Apropriada como consecuencia de una Resolución de la Junta de Relaciones del Trabajo.

La Unión sostiene por su parte que la querrela del caso de autos es arbitrable de conformidad y amparándose en el Artículo XI, supra, Procedimiento para Atender y Resolver Querellas del Convenio Colectivo.

El Artículo XI, supra, en su Inciso (A) del Convenio Colectivo de manera clara y expresa dispone que las controversias sobre la interpretación o aplicación de los términos del Convenio serán sometidas y resueltas en forma final y obligatoria de conformidad con los procedimientos contenidos en dicho Artículo XI. Por lo tanto, no cabe duda de que las partes acordaron someter a los procedimientos establecidos en el Artículo XI del Convenio Colectivo todas las controversias sobre la interpretación y

aplicación del propio Convenio Colectivo. Precisamente, la controversia medular del caso de epígrafe se refiere a la interpretación y aplicación de las disposiciones antes citadas que corresponden a los Artículos XXVI, XXXI y XXXIII, supra del Convenio Colectivo entre las partes, en cuanto a que el puesto de Orientador de Servicios a la Comunidad, al igual que las demás clases de puestos dentro de la Unidad Apropiada HIEPAAA, deben tener tres (3) niveles de progreso y en cuanto a que los Querellantes les asiste el derecho a ser reasignados al Nivel II de sus puestos de Orientador de Servicios a la Comunidad como ocurre con los demás miembros de la Unidad Apropiada HIEPAAA.

En el caso de UGT v. Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública, 2006 JTS 143, el Tribunal Supremo de Puerto Rico definió el concepto de arbitrabilidad sustantiva y lo distingue del concepto de arbitrabilidad procesal. Al respecto, Tribunal Supremo indica lo siguiente:

“De otra parte, en un convenio colectivo tanto la unión como el patrono se comprometen a someter las querellas, quejas y otras reclamaciones que surjan sobre la interpretación, implementación y aplicación del contrato laboral, al procedimiento establecido para atender querellas y dentro de los términos fijados para ello en el convenio. D.M. Hellfeld, La jurisprudencia creadora”: Factor determinante en el desarrollo del Derecho de arbitraje en Puerto Rico, 70 Rev. Jur. U.P.R. 1 (2001).

En el campo laboral, el concepto de arbitrabilidad se refiere al ‘derecho del quejoso a que su agravio lo determine el árbitro’ así como cualquier impedimento que se interponga

en el disfrute de ese derecho. D. Fernández Quiñones, *El arbitraje obrero-patronal*, Forum, 2000, Primera edición, sec. 7.1, pág. 377. La arbitrabilidad tiene dos vertientes: la sustantiva y la procesal. [PÁG. 81].

La arbitrabilidad sustantiva se refiere a la interrogante de si conforme los términos del convenio colectivo, las partes han decidido someter a arbitraje una controversia o agravio en particular. En otras palabras, si la disputa surgida es una que debe ser dilucidada en el proceso de arbitraje. De ordinario y salvo que el convenio colectivo disponga otra cosa, los asuntos de arbitrabilidad sustantiva deben ser resueltos por los tribunales, pues nadie está obligado a someter a arbitraje una controversia si no lo ha consentido previamente. En estos casos, la función del tribunal se limita a determinar si las partes pactaron que la controversia fuera resuelta a través del mecanismo de arbitraje y no a resolver los méritos de la controversia misma. *J.R.T. v. N.Y. & P.R. Co.*, supra, pág. 803 ("Compete a las cortes y no al árbitro interpretar el convenio de arbitraje con el fin de determinar qué cuestiones fueron sometidas a arbitraje por las partes.") Véase *Steelworkers v. Warrior & Gulf Navigation Co.*, 363 U.S. 574, 582 (1960); *Atkinson v. Sinclair Refining Co.*, 370 U.S. 238, 241 (1962).

Por otro lado, cuando la controversia que se suscita se relaciona con el procedimiento o mecanismo establecido en el convenio para atender un agravio o controversia, nos encontramos ante un asunto de arbitrabilidad procesal. El profesor Fernández Quiñones señala que la arbitrabilidad procesal, en esencia, plantea 'si el agravio está maduro para arbitraje conforme los procedimientos establecidos contractualmente.' Fernández Quiñones, *op. Cit.*, sec. 4.6B, pág. 236. Una cuestión típica de arbitrabilidad procesal es si el agravio se presentó dentro del término provisto en el convenio colectivo. *Ibid.* Los asuntos de arbitrabilidad procesal son de la inherencia del árbitro.

En el caso seminal *John Wiley & Sons, Inc. v. Livingston*, 376 U.S. 543 (1964), EL Tribunal Supremo indicó que una vez se determina que, sustantivamente, el agravio o controversia es arbitrable, el asunto de si éste se presentó dentro del término provisto en el acuerdo es de la incumbencia del árbitro. Específicamente se indicó: 'Once it is determined . . . that the parties are obligated to submit the subject matter of a dispute to arbitration, 'procedural' questions which grow out of the dispute and bear on its final disposition should be left to the arbitrator. 376 U.S. págs. 557-559. En *J.R.T. v. A.F.F.*, 111 D.P.R. 837, 841 (1982), citando a Wiley, señalamos que "[s]; la fase sustantiva de una disputa es arbitrable, la regla general es que las cuestiones procesales relacionadas con ella se resuelvan también por el árbitro".

Los términos claros y expresos de la Sección I del Artículo XI del Convenio Colectivo aplicable, de manera clara y expresa disponen que las controversias sobre la interpretación o aplicación términos del Convenio será sometida y resuelta en forma final y obligatoria de conformidad con los procedimientos contenidos en dicho Artículo XI. En este caso, no cabe duda que las partes decidieron someter a arbitraje las controversias sobre la interpretación y aplicación de las disposiciones antes citadas que corresponden a los Artículos XXVI, XXXI Y XXXIII del Convenio Colectivo entre las partes.

Ante ello el planteamiento sobre arbitrabilidad sustantiva levantado por la AAA en el caso de autos es improcedente y resolvemos que la querrela objeto del caso de autos es arbitrable sustantivamente.

VII. MÉRITOS DEL CASO

En vista de que en el año 1998 la AAA creó el puesto de Orientador de Servicios a la Comunidad de índole gerencial, no le asignó niveles de progreso. Al respecto, la Decisión y Orden de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico en el Caso Núm. PC-2005-03, E-1, D-2006-1414, determinó que dicho puesto no era uno gerencial sino un puesto profesional unionable y ordenó que el mismo pasara a formar parte de la Unidad Apropriada que representa la HIEPAAA, lo cual lo implica que al mismo le aplican todas y cada una de las disposiciones del Convenio Colectivo entre la AAA y la HIEPAAA. Ante ello, la posición de la AAA, expresada por el Sr. Víctor Maldonado Martínez, Director Auxiliar de Recursos Humanos de la AAA en el Segundo Paso del Procedimiento para Atender y Resolver Querellas del Artículo XI del Convenio Colectivo fue alegar "que dicho puesto no está contemplando en el convenio vigente entre la AAA y la HIEPAAA en el Artículo de escalas salariales para ser reasignados a niveles de progreso".

Debemos señalar que la Sección 9 del Artículo XXVI del Convenio Colectivo expresamente dispone que, hasta donde sea posible, todos los puestos se ubicarán en las clases existentes y que, de surgir la necesidad de establecer nuevas clases, se crearán con tres (3) niveles de progreso. Además, el Inciso A(8) del Artículo XXXI del Convenio Colectivo también dispone que, cuando haya la necesidad de crear clases de puestos nuevos, se crearán las mismas con sus respectivos niveles de progreso. También las

Escalas Salariales de los Empleados Afiliados a la HIEPAAA efectivas desde el 1 de julio del 1994, que forma parte del Convenio Colectivo entre las partes incluyen los tres (3) niveles de progreso para todos y cada uno de los puestos de la Unidad Apropriada HIEPAAA, con la única excepción del puesto de Bachiller de Ingeniería, lo cual es cónsono con lo establecido en el antes citado Inciso A(1) del Artículo XXXI del Convenio Colectivo.

A pesar de lo anteriormente señalado la AAA intenta justificar que el puesto de Orientador de Servicios a la Comunidad carezca de niveles de progreso amparándose en que el mismo no es de nueva creación, sino que existe desde el 1998 y que posteriormente pasó a formar parte de la Unidad Apropriada por la Decisión y Orden de la Junta de Relaciones del Trabajo del 14 de diciembre de 2006.

La AAA pretende que no le apliquen las disposiciones del Convenio Colectivo que disponen que todos los puestos de la Unidad Apropriada existentes o de nueva creación, con la única excepción del puesto de Bachiller de Ingeniería, deben tener tres (3) niveles de progreso y de esa manera esta penalizando a los incumbentes del puesto negándoles un beneficio que le aplica a todos los demás miembros de la Unidad Apropriada, excepto los Bachilleres de Ingeniería.

Entendemos que es improcedente que la AAA se abroge la facultad de unilateralmente añadir otra excepción a la que ya esta dispuesta en el Convenio

Colectivo entre las partes estableciendo así una medida y determinación discriminatoria contra los Querellantes.

Cabe destacar además que, para tener derecho a la reasignación de un nivel de progreso a otro, los miembros de la Unidad Apropriada HIEPAAA tienen que cumplir con los requisitos que se establecen en el antes citado Artículo XXXI, que incluyen: 1) tiempo de experiencia en el puesto, 2) aprobar una evaluación, 3) haber observado buena conducta, 4) no haber sido amonestado o suspendido de empleo y sueldo durante el período bajo consideración y, 5) tener un expediente limpio de frecuentes tardanzas y ausencias injustificadas. Al respecto, la AAA no planteo controversia alguna sobre el hecho de que los Querellantes efectivamente cumplen con todos esos requisitos y la única razón planteada para negarles la reasignación de nivel de progreso I al nivel progreso II es la alegación de la AAA de que su puesto supuestamente no está contemplado en el Artículo de Escalas Salariales del Convenio Colectivo vigente para los Querellantes ser reasignados a niveles de progreso.

Debemos señalar que el beneficio de tal reasignación, conforme lo establece el antes citado Inciso 2 del Artículo XXXIII del Convenio Colectivo, es de un mínimo de treinta y siete (0.37¢) centavos por hora.

Es menester señalar y enfatizar que aún cuando el Convenio Colectivo no hace alusión a los puestos que sean eventualmente incluidos en la Unidad Apropriada mediante un procedimiento de clarificación de unidad apropiada, se desprende

claramente de las antes citadas disposiciones de los Artículos XXVI y XXXI de dicho Convenio y de las Escalas Salariales de los Empleados Afiliados a la HIEPAAA efectivas desde el 1 de julio de 1994 que constituye el Anejo I del mismo que, con la única excepción del puesto de Bachiller de Ingeniería, todos los puestos de la Unidad Apropriadada deben tener tres (3) niveles de progreso y que la AAA violó el Convenio Colectivo al no reconocer tales niveles de progreso a los Querellantes en sus puestos de Orientadores de Servicios a la Comunidad.

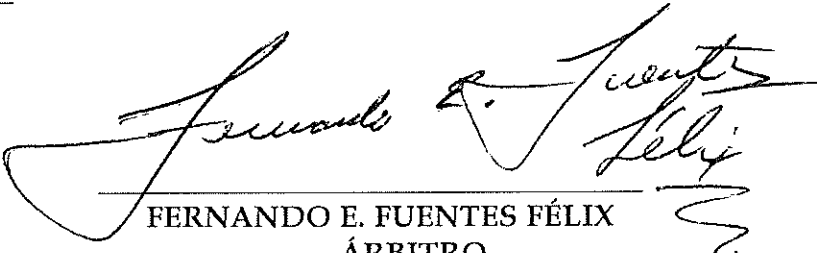
Por lo tanto de conformidad con lo anteriormente expresado emitimos el siguiente:

VIII. LAUDO

- 1) La Querella es arbitrable sustantivamente.
- 2) La Sra. Ivette Torres Látimer y el Sr. Juan Sánchez Robles tienen derecho a la resignación al Nivel II de sus puestos de Orientadores de Servicios a la Comunidad.
- 3) Se le ordena a la AAA que se les pague la reasignación equivalente a 37 centavos por hora retroactivo al 17 de enero de 2008 más la doble penalidad dispuesta por ley.
- 4) Se le impone a la AAA el pago del 20% de lo pagado a los reclamantes por concepto de honorarios de abogado.

REGÍSTRESE Y NOTIFIQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 6 de noviembre de 2013.



FERNANDO E. FUENTES FÉLIX
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 6 de noviembre de 2013; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:


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

SR EDWIN LOZADA
DIRECTOR DE RECS. HUMANOS
Y RELACIONES LABORALES
A. A. A.
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

LCDO OBED MORALES
DIRECTOR AUXILIAR INTERINO
LEGAL Y LABORAL
A. A. A.
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

LCDO ELÍAS DÁVILA BERRÍOS
6 CALLE ARECIBO
SAN JUAN PR 00917

LCDO JOSÉ VELAZ ORTIZ
EDIF MIDTOWN STE B-4
420 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918-3416


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA