

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

AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS  
Y ALCANTARILLADOS  
DE PUERTO RICO

Y

UNION INDEPENDIENTE  
AUTENTICA DE LA AAA

LAUDO DE ARBITRAJE

CASOS NÚMERO: A-19-739  
SOBRE: ARBITRABILIDAD  
SUSTANTIVA

CASO NÚMERO: A-16-433  
RECLAMACIÓN HORAS EXTRAS

ÁRBITRO: JOSE F. PUEYO FONT

I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso de referencia se efectuó el 5 de julio del 2017 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Comparecieron en la referida ocasión, por la Unión: Pedro Irene Maymí, Presidente; y el Lcdo. Carlos Quirós Méndez como Asesor Legal y Portavoz. En representación de la Autoridad, comparecieron: Sr. Miguel Rivera Rodríguez, Supervisor y testigo; y el Lcdo. Edwin Rivera Cardona, Asesor Legal y Portavoz. El caso en cuestión fue atendido por el entonces árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Leslie Rodríguez, quien presentó su renuncia durante el año 2018. El 16 de abril de 2018, de conformidad con las disposiciones reglamentarias aplicables, la dirección del Negociado envió una terna para que las partes seleccionaran el o la árbitro (a) que eventualmente resolvería el caso con la prueba que obra en el expediente, habiendo sido seleccionado el suscribiente para tales menesteres.

## II. SOBRE LA SUMISIÓN

No hubo acuerdo de sumisión por lo que las partes radicarón sus respectivas propuestas sobre los asuntos a ser resueltos por el árbitro.

La propuesta sometida por la Autoridad es la siguiente:

“Que el honorable Árbitro determine, en primera instancia, que este caso no es arbitrable sustantiva ni procesalmente, toda vez que el empleado en su querrela no cumplió con lo que establece el Convenio Colectivo en el Artículo IX A- Procedimiento Para Atender y Resolver Querellas, inciso B (1) al no indicar una relación breve de los hechos que originan la querrela ni las disposiciones del convenio aplicables.”

Por su parte, UIA sometió el siguiente proyecto de sumisión:

“Determinar si, conforme al Convenio Colectivo, estuvo justificada o no la acción del patrono de no llamar a trabajar al unionado Carmelo Rodríguez Borges para realizar tareas en tiempo extraordinario el día 14 de junio de 2015. De determinarse que la acción del patrono fue injustificada, el árbitro proveerá el remedio apropiado.

En vista de que no hubo consenso entre las partes en cuanto a establecer un acuerdo de sumisión, entendemos que los asuntos a resolver en el presente caso, tomando en consideración los hechos, la prueba que obra en el récord, las disposiciones aplicables del Convenio Colectivo y la facultad conferida por el Reglamento Para El Orden Interno de Los Servicios de Mediación, Conciliación y Arbitraje,<sup>1</sup> son los siguientes:

Determinar, en primera instancia, si el caso es sustantiva y/o procesalmente arbitrable. De no serlo, se procederá a desestimar el mismo. De ser arbitrable, se determinará si

---

<sup>1</sup> Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, del 24 de noviembre del 2008, según enmendado- Artículo XIII – Sobre la Sumisión, inciso (b) dispone y citamos: “En la eventualidad que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá 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. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios.”

procede o no la reclamación presentada por la Unión según la prueba ofrecida y admitida para el récord.

### III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

#### ARTICULO IX (A) PROCEDIMIENTO PARA ATENDER Y RESOLVER QUERELLAS

##### A. Definiciones

Sección 1. Para propósitos de este artículo, querella(s) significa toda controversia o disputa entre la Unión y la A.A.A., en torno a reclamaciones de los trabajadores cubiertos por este convenio, que surjan en la administración, interpretación o aplicación del mismo.

Las querellas deberán ser sometidas y resueltas de conformidad con los procedimientos descritos más adelante.

Sección 2. Las querellas podrán ser presentadas por la Unión o por la Autoridad.

##### B. Procedimiento Administrativo Etapa Informal

Sección 1. Si algún empleado tuviera una querella deberá presentarla por escrito a su supervisor inmediato por sí mismo, por el delegado correspondiente, por el Presidente o miembro de la Directiva del Capítulo correspondiente de la Unión, no más tarde de diez (10) días laborables después de haber ocurrido los hechos que la motivaron. Si la querella no es presentada dentro del término anteriormente fijado, se resolverá a favor de la A.A.A. La querella deberá indicar una relación breve de los hechos que originan la misma, las disposiciones de convenio aplicables y el remedio solicitado.

### IV. DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Convenio Colectivo vigente para la fecha en que ocurrieron los hechos del presente caso, suscrito entre las partes con vigencia desde el 1 de enero del 2012 del 2013 hasta 31 de diciembre del 2015. (Exhibit 1 Conjunto).

2. Itinerario de trabajo Sobre Tiempo Extra de Enero a Junio 2015, preparado por el Ing. R. Rodríguez González. (Exhibit 2 Conjunto).
3. Querrela sometida al Supervisor Miguel Rivera el 23 de junio del 2015, reclamando a paga por jornada de 6:00 am a 7:00 pm del día 14 de junio 2015. (Exhibit 3 Conjunto).
4. Contestación escrita del 7 de julio del 2015 al empleado Carmelo Rodríguez, dirigida a éste por el Supervisor Miguel rivera por conducto del Ingeniero Ricardo Rodríguez. (Exhibit 4 Conjunto).
5. Comunicación escrita del 17 de julio del 2015 dirigida al director de la Región Este de la AAA, Ingeniero Roberto Guzmán, por el Presidente del Capítulo de Humacao, René Lebrón Rivera, reclamando el pago de horas extra de 6:00 am a 7:00 pm para el empleado Carmelo Rodríguez. (Exhibit 5 Conjunto).
6. Contestación escrita del 20 de julio del 2015 dirigida por el Ingeniero Guzmán al Presidente del Capítulo de Humacao René Lebrón. (Exhibit 6 Conjunto).
7. Resumen de Presencias para la fecha del 14 de junio del 2015. (Exhibit 7 Conjunto).

#### **V. SOBRE LA ARBITRABILIDAD - CASO A-19-739**

El presente caso nos exige hacer una determinación inicial sobre una defensa esgrimida por la Autoridad en cuanto a la falta de arbitrabilidad de la reclamación presentada por la Unión, tanto sustantiva como procesal. Se basa la Autoridad, en apoyo de su alegación, en aquella disposición del Artículo IX (A) B. Sección 1 del Convenio Colectivo, que en lo pertinente destaca que La querrela deberá indicar una relación breve

de los hechos que originan la misma, las disposiciones de convenio aplicables y el remedio solicitado.

El planteamiento específico sobre el cual se apoya la Autoridad para alegar la falta de arbitrabilidad del caso es que la querella presentada por la Unión es sumamente genérica y no especifica los elementos básicos y necesarios para poder contestar la misma, por lo que no cumple con los requisitos establecidos en el Convenio Colectivo. La reclamación que hace la Unión en el presente caso, gira esencialmente en torno a una alegada violación por parte de la Autoridad al Artículo X Horas Extra, Inciso (B) 12 y al Anejo II 5 del Convenio Colectivo. El querellante inicialmente, alegó que la Autoridad incurrió en violación al Convenio al utilizar a otros empleados para efectuar trabajos en determinada fecha y que debieron haberlo llamado a él para trabajar. Una lectura al Exhibit 3 Conjunto refleja que el 23 de junio del 2015, el querellante Carmelo Rodríguez sometió una reclamación a través del delegado de la Unión, alegando que “el 14 de junio de ese año la Autoridad utilizó a dos electromecánicos para efectuar trabajos en el Pozo de Bairoa, ello sin contar con el personal dispuesto a trabajar, esto en violación al convenio colectivo “. No se especificó en la querella original cuáles disposiciones del Convenio Colectivo fueron violentadas por la Autoridad. No surge del récord la fecha cuando fue entregada la querella al supervisor inmediato del querellante.

La querella fue recibida en la Oficina de la Autoridad el 3 de julio y contestada por el Ingeniero Ricardo Rodríguez, Gerente de Mantenimiento de la AAA, el 7 de julio del 2015, indicándole al querellante que la misma sería referida a la Oficina de Recursos Humanos para la acción correspondiente. (Véase Exhibit 4 Conjunto). El Presidente del Capítulo de la UIA en Humacao, René Lebrón, envió al Ingeniero Roberto Guzmán, Director de la Región Este, una comunicación con fecha 17 de julio, recibida el 22 de julio,

reiterando los términos de la querrela original presentada por el querellante Carmelo Rodríguez, reclamando el pago por las horas trabajadas por dos electromecánicos el 14 de junio del 2015, por violación a los **Artículos III, IV, X incisos 8 y 12 y el Anejo II, inciso 5** del Convenio Colectivo. (Véase Exhibit 5 Conjunto).

El 30 de julio del 2015, el Ingeniero Roberto Guzmán, Director Ejecutivo Región Este de la Autoridad, envió comunicación escrita a René Lebrón, recibida en la Unión el 7 de agosto, indicándole a éste que la querrela presentada a nombre del Sr. Carmelo Rodríguez no procedía por varias razones, a saber: el domingo 14 de junio era día libre para el querellante; los trabajos que se llevaron a cabo en el Pozo de Bairoa fueron coordinados e iniciados el viernes, 12 de junio de 2015 y ese día el señor Rodríguez estuvo ausente con cargo a licencia por enfermedad; y de conformidad al itinerario de horas extra, el domingo, 14 de junio del 2015, el Ayudante de Electromecánico en turno al que le hubiese correspondido la paga reclamada por las horas trabajadas ese día lo era el empleado Alexander Hernández, por lo que no le correspondía al señor Rodríguez ser llamado para trabajar ese día.

Si bien es cierto que, en su reclamo original, el querellante no menciona específicamente cuales disposiciones del Convenio fueron violadas por la Autoridad, ello de por sí no invalida la reclamación, dada la existencia en el Convenio del **Artículo X Horas Extra**, el cual contiene disposiciones que cubren el aspecto de la reclamación en cuestión. De otra parte, el **Inciso B (1) del Artículo IX (A)** incluido en el **Procedimiento Para Atender y Resolver Querellas** establece en lo pertinente, que si la Unión excede el término de diez (10) días laborables para someter una querrela, es entonces que se resuelve la misma a favor de la Autoridad. Aunque a renglón seguido, el mismo inciso requiere que la querrela incluya las disposiciones aplicables del Convenio y el remedio que se

persigue, no dispone que la no inclusión específica del Artículo o disposiciones aplicables a la reclamación conduzca estrictamente a la adjudicación automática en contra de la Unión. Nótese la contestación del Director Ejecutivo Regional de la Autoridad dirigida al Presidente del Capítulo de la Unión, el 30 de julio del 2015 (Exhibit 6 Conjunto), a través de la cual denegó la reclamación sobre pago de horas extra del querellante Carmelo Rodríguez, haciendo mención específica a las disposiciones del Convenio Colectivo sobre los cuales apoyaba su reclamo la Unión. Así las cosas, no puede alegar la Autoridad que desconocía totalmente la base de la reclamación. En consecuencia, no procede el planteamiento sobre falta de arbitrabilidad debido a la vaguedad de la querella, según la Autoridad. En cuanto al aspecto procesal, no hay prueba específica en el récord o alegaciones de parte de la Autoridad en cuanto a que la Unión haya incumplido con el término de los diez (10) días fijados en el Convenio para el trámite de la querella. Sobre la arbitrabilidad sustantiva, la existencia o carencia de jurisdicción con respecto a cualquier querella no debe depender de la impresión que se pueda tener en cuanto a sus méritos. Con relación a este tema, el reputado árbitro Eric J. Schmertz, en el caso de Macy's N.Y., AAA Case No. 43-6 (1962), referido en la página 82 de la obra de Owen Fairweather "Practice and Procedure in Labor Arbitration", BNA, 1973, dijo:

The arbitrability of an issue does not require it to be meritorious. A grievance, though wholly lacking in merit, may be arbitrable because it involves as its subject matter a term or condition of employment encompassed by the Collective Bargaining Agreement.

En la misma obra, otro distinguido árbitro, el señor Mark L. Kahn, explicó en el caso de Celanese Corporation of America, AAA Case No. 19-4 (1960):

I find that the Company in this case has similarly (but erroneously) derived a conclusion as to arbitrability from its appraisal of the merits. If the action of the Company that gave rise to this proceeding was within its rights and did not violate either the Agreement or any binding joint understanding then the grievance should be denied not because it is not arbitrable but because it lacks merits. (Subrayado nuestro)

En el caso Stellworkers v. American MFG. Co., 363 US 564-568, 46LRRM 2414, 34 LA 559 (1966), el Tribunal Supremo se pronunció a los efectos de que “las cortes, por lo tanto, no tienen inherencia para darle peso a los méritos de una querella, considerando si existe equidad sobre un reclamo en particular, o determinando la existencia de un lenguaje particular en el Convenio Colectivo, que sostenga la reclamación. Los términos del Convenio, disponen someter todas las querellas a arbitraje. No únicamente aquellas que la corte considere meritorias. (Traducción nuestra).

Finalmente, allí donde se ha establecido que el convenio contiene una cláusula de arbitraje, existe una presunción de arbitrabilidad en el sentido de que una orden para arbitrar una querella en particular, no debe denegarse a menos que se pueda asegurar positivamente que la cláusula de arbitraje no es susceptible de una interpretación sobre el asunto en disputa. Es caso de duda se debe resolver a favor de que el asunto está cubierto. Warrior & Gulf id, págs. 582-583. Tal presunción es particularmente aplicable cuando la cláusula de arbitraje es muy amplia, como en el presente caso, la cual provee para arbitrar cualquier diferencia que surja respecto a la interpretación de este Convenio o el cumplimiento de corregir cualquier obligación bajo sus términos. Warrior, Id 584-85.

Por los fundamentos antes discutidos, procede emitir el siguiente:



## LAUDO

La reclamación sometida por la Unión en el Caso A-16-433, es sustantiva y procesalmente arbitrable.

### Sobre Los Méritos - Caso A-16-433

El 23 de junio del 2015, el empleado Carmelo Rodríguez radicó una reclamación en la que alegó que la Autoridad incurrió en violación al Convenio Colectivo, ello porque el 14 de junio de ese mismo año, se efectuaron unos trabajos en el lugar conocido como Pozo de Bairoa, en el Municipio de Caguas; que dichas labores se llevaron a cabo por dos electromecánicos a quienes no mencionó por sus nombres, y que le correspondía a él la paga por las horas trabajadas por esos empleados ese día, desde las 6:00 am hasta las 7:00 pm. La Unión apoya su reclamo en las disposiciones del Artículo X Horas Extra, inciso 12, que en lo pertinente establece: **Será responsabilidad de la A.A.A. confeccionar el itinerario de trabajo en horas extras en trabajos programados y de trabajos en días feriados según las clasificaciones de los empleados. Cuando la A.A.A. utilice a un empleado para trabajar horas extras cuando no le corresponde conforme al itinerario establecido se le pagarán las mismas al empleado que le hubiese correspondido según el itinerario...** Además, se alega que la querrela procede según los términos del Anéjo II, (II) (5) del Convenio, que dispone: **El Artículo XXIV, Disposiciones Generales #8, Pago por Sustitución Interina, debe enmendarse el mismo para que cuando se utilice un empleado en la realización sus funciones superiores, aunque las mismas no excedan cinco (5) días, deberán acumularse durante noventa (90) días al cabo de los cuales se pagará la sustitución interina que corresponda.**

La Autoridad por su parte, afirma que al señor Rodríguez no le correspondía trabajar horario extra el 14 de junio del 2015, ya que durante esa semana a quien le correspondía trabajar en tiempo extra era al Sr. Alexander Hernández de conformidad con el itinerario previamente establecido por la Autoridad, y que, en efecto, fue éste quien trabajó tiempo extra ese día 14 de junio del 2015. (Véase Exhibit 2 Conjunto).

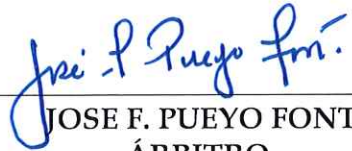
Un examen al documento antes mencionado refleja que, según el itinerario de trabajo extra para los meses de enero a junio del 2015, para la semana del 11 al 17 de junio a quien le correspondía trabajar tiempo extra era al empleado Alexander Hernández. El querellante Carmelo Rodríguez aparece designado para trabajar en la semana del 4 al 10 de junio del 2015. Vista la prueba, los hechos del caso y las disposiciones contractuales aplicables, es evidente que al querellante no le asiste la razón en su reclamo. En consecuencia y sin necesidad de mayor análisis, procedemos a emitir el siguiente:

#### LAUDO

La Autoridad no violó el Convenio Colectivo. No procede la reclamación por concepto de horas extra para el querellante Carmelo Rodríguez. Se desestima la misma.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En Hato Rey, Puerto Rico, 14 de noviembre de 2018.

  
JOSE F. PUEYO FONT  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy 14 de noviembre de 2018 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

SR. PEDRO IRENE MAYMÍ  
PRESIDENTE  
UIA  
#49 CALLE MAYAGÜEZ  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00917-4902

LCDO. CARLOS QUIRÓS  
UIA  
CALLE MAYAGÜEZ #49  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00917

LCDO. EDWIN E. RIVERA CARDONA  
AAA  
PO BOX 7066  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00916-7066

LCDA. AINEZ MEDINA RESTO  
DIRECTORA AUXILIAR RELACIONES LABORALES  
AAA  
PO BOX 7066  
SAN JUAN PR 00916-7066

  
OMAYRA CRUZ FRANCO  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III