

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 ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS
(Autoridad o Patrono)**

Y

**UNIÓN INDEPENDIENTE AUTENTICA
DE EMPLEADOS DE A.A.A.
(Unión o UIA)**

LAUDO DE ARBITRAJE

**CASO NÚM. A-18-1195
SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL**

**CASO NÚM. A-16-81
SOBRE: RECLAMACIÓN DE
PAGOS DE DÍAS FERIADOS**

**ÁRBITRO:
MANUEL RODRÍGUEZ MEDINA**

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del caso estaba señalada en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el martes, 16 de mayo de 2017. Sin embargo, previo a iniciar los procedimientos de rigor, tanto el representante legal de la Autoridad, Lcdo. Carlos J. Córdova Rolón, como la representación legal de la Unión, Sr. Pedro J. Irene Maymi, manifestaron que no había controversia de hechos, por lo que presentarían sus respectivas posiciones, para propósitos de análisis y adjudicación, mediante memorandos de derecho. El representante legal de la Autoridad, hizo la salvedad de que su escrito contendría además, la defensa de

que el caso no era arbitrable procesalmente, y en su consecuencia, estaría solicitando su desestimación.

Acordado dicho asunto, se le concedió a dichas partes hasta el 2 de junio de 2017, para presentar sus escritos correspondientes. Contando con el beneficio de la comparecencia de las partes, procedemos, pues, al análisis y adjudicación del caso.

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 Autoridad fue el siguiente:

Que el Honorable Árbitro determine que la presente querrela no es arbitrable procesalmente, conforme las disposiciones del Convenio Colectivo 2012-2015.

Que al Honorable Árbitro determinar que la querrela no es arbitrable procesalmente, desestime la presente querrela con perjuicio a favor de la AAA.

Que del Honorable Árbitro determinar que la querrela es procesable, determine que la Autoridad actuó correctamente al pagarle a la querellante las horas trabajadas en días feriados a tiempo sencillo.

Que al Honorable Árbitro determinar que la Autoridad actuó correctamente, desestime la presente querrela con perjuicio a favor de la AAA. [Sic]

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

Que el Honorable Árbitro Rodríguez Medina determine a la luz del Convenio Colectivo vigente que la AAA incumplió con el pago de horas extras en su totalidad a la compañera Nancy M. Toro Velázquez, ya que el

supervisor inmediato no contestó la querella, por lo cual esta queda resuelta a favor de la compañera. Se ordene a la parte Querellada realizar el pago del ½ tiempo que le faltó en su salario a la parte querellante. Que se ordene el pago del 10 % adicional por haber pasado de la tercera catorcena sin realizar el pago reclamado. Se ordene el pago de una cantidad igual a la dejada de devengar como penalidad. El pago honorarios de abogado. El pago de intereses legales una vez emitido el laudo. Se ordene al patrono un cese y desista de esta acción. [Sic]

Luego de evaluar los escritos sometidos, la prueba documental y el Convenio Colectivo, y conforme a las facultades que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, según enmendado, en su Artículo XIII- Sobre la Sumisión – en su Inciso b¹, entendemos que el asunto preciso a ser resuelto en el caso de autos es el siguiente:

Determinar si la querella es arbitrable procesalmente o no. De ser arbitrable, determinar si el pago de los días feriados reclamados por la Querellante se realizó conforme a las disposiciones del Convenio Colectivo. De no haberlos pagados conforme lo establece el Convenio Colectivo, que se ordene el pago según las disposiciones contractuales pertinentes. De haber sido pagados de manera correcta, que se desestime la presente querella.

¹Artículo XIII – Sobre La Sumisión:

- a) (..)
- b) 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) asuntos preciso (s) a ser resuelto (s) tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios, sujeto a lo dispuesto en el Convenio Colectivo o Acuerdo.
- c) (...)

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES²**ARTÍCULO IX****PROCEDIMIENTO PARA ANTENDER Y RESOLVER QUERELLAS**

A. ...

B. Procedimiento Administrativo Etapa Informal Sección I – Si algún empleado tuviera una querella deberá presentarla por escrito a su supervisor inmediato por si 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.

ARTÍCULO XXI**PERSONAL NO REGULAR (TRANSITORIO)****A. Condiciones de Reclutamiento**

La Autoridad podrá emplear personal no regular (Transitorio) en funciones de la Unidad Apropiaada en las siguientes situaciones siempre que no afecte el derecho de sustitución interina de otros empleados:

...

G. Empleados no regulares con posterioridad al 1ro de febrero de 2011

Estos empleados se registrarán por los términos contenidos en la Estipulación firmada por las partes el 12 de noviembre de 2010, la cual se incluye como anejo III de este convenio.

² El Convenio Colectivo vigente desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2015.

Estipulación del 12 de noviembre de 2010 (Anejo III del Convenio Colectivo) (en lo pertinente)

...

ACUERDAN

UNO: ...

...

OCHO: Los candidatos que se recluten bajo los términos de esta estipulación le aplicarán, única y exclusivamente las siguientes condiciones de empleo:

- A. Se le asignará el salario básico del puesto al que será reclutado.
- B. . Bono de Navidad bajo los términos y condiciones de la Ley Núm. 34 de 12 de junio de 1969, según enmendada.
- C. Acumulación de licencia de vacaciones de un día y cuarto (1.25) por cada mes de servicio trabajado, siempre y cuando trabaje 115 horas regulares durante el mes.
- D. Acumulación de licencia de enfermedad de un (1) día por cada mes de servicio trabajado, siempre y cuando trabaje 115 horas regulares durante el mes.
- E. Pago de dietas según aplique.
- F. Cualquier otro derecho y/o beneficio concedido por Ley aplicable a la AAA.

RELACIÓN DE HECHOS

De la evidencia documental presentada en este caso, se desprenden de manera clara los siguientes hechos.

1. Las relaciones obrero patronales entre la Autoridad y la UIA estaban regidas por un Convenio Colectivo vigente al momento de los hechos que suscitaron esta querrela.

2. La querellante, Sra. Nancy Toro Velázquez, fue reclutada como operador de Planta Acueductos en Entrenamiento, mediante contrato de empleo transitorio el 30 de junio de 2014.³
3. El 29 de mayo de 2015, la querellante, mediante comunicación escrita, reclamó ante el Supervisor de Operadores de Plantas, Sr. Sixto Torres, que se le pagaran los días feriados dispuestos en la Ley 111-2014 los cuales le habían sido pagados a tiempo sencillo, a su entender, de manera incorrecta. Según su parecer, en virtud de las disposiciones del Convenio Colectivo, le correspondía el pago a razón de tiempo y medio.⁴
4. El 1 de junio de 2015, el señor Torres respondió el reclamo de la querellante. En la misiva le indicó que la reclamación sería analizada.⁵
5. El 12 de junio de 2015, el Presidente del Capítulo de Humacao de la U.I.A., René Lebrón Rivera, le dirigió el reclamo de la Querellante a la atención del Director Regional del Este, Sr. Roberto Guzmán.⁶
6. El 23 de junio de 2015, el director Ejecutivo Regional Interino, Sr. Jafeth Báez Rossy, le respondió mediante comunicación escrita al Sr. Rene Lebrón. En dicha comunicación le indicó, en torno al reclamo, que a la señora Toro Velázquez le aplicaba la “estipulación” firmada entre la A.A.A. y la U.I.A. del 12 de noviembre de 2010, por lo que los pagos de los días

³ Exhibit Número 1 de la Autoridad.

⁴ Exhibit Número 2 Conjunto.

⁵ Exhibit Número 3 Conjunto.

⁶ Exhibit Número 4 Conjunto.

feriados en el periodo reclamado por esta fueron realizados correctamente conforme lo dispuesto en Ley.⁷

7. Inconforme con la determinación de la Autoridad, la Unión radicó la presente querrela mediante el formulario Solicitud para Designación o Selección de Árbitro ante este foro.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si el pago de los días feriados reclamados por la querellante se realizó correctamente por la Autoridad. Empero, debemos resolver, en primera instancia, la defensa de la falta de jurisdicción del suscribiente esbozada por la Autoridad, en su modalidad procesal.

A) SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL

La Autoridad alegó que la querrela no era arbitrable procesalmente, ya que la Unión incumplió con el término procesal contenido en el Artículo IX, Inciso B del Convenio Colectivo, supra. Sostuvo, en su memorial de derecho, que toda reclamación de día feriado previa al 25 de mayo de 2015, están prescritas por haber sido presentadas en exceso del término de diez (10) días establecido en el Convenio Colectivo. Que la querellante no sometió sus reclamaciones por escrito a su supervisor inmediato dentro de diez (10) días laborables después de haber ocurrido los hechos que motivaron las reclamaciones. Finalmente, precisó que el único reclamo que cumple con el

⁷ Exhibit Número 5 Conjunto.

término dispuesto en el Convenio Colectivo aplicable es la reclamación del 25 de mayo de 2015.

La Unión, por su parte, sostuvo en su memorial de derecho que la querrela era arbitrable, ya que habían cumplido con las disposiciones del mencionado Artículo IX. Esta alegó además, que la Autoridad incumplió con la Sección 2 de dicho Artículo. Que la Sección 2 establece que cuando un oficial que corresponde no conteste dentro del plazo fijado, la querrela se considera resuelta a favor del querellante. Que ni el Supervisor ni la oficina de Recursos Humanos o el Director de Área contestaron aceptando o denegando el reclamo de la querellante, incumpliendo así con lo dispuesto en el Artículo antes mencionado. Por lo que en consecuencia, la presente querrela debe entenderse resuelta a favor de la señora Toro Velázquez.

Constando así las alegaciones de las partes, nos disponemos a resolver.

De conformidad con el Artículo IX del Convenio Colectivo, supra, la Unión, parte promovente de la querrela, contaba con diez (10) días laborables desde que surgió la querrela o que el empleado tenía conocimiento para radicar su agravio en primer paso a su supervisor inmediato. Del trasfondo procesal del agravio ante nuestra consideración surge, que el 29 de mayo de 2015, la querellante reclamó el pago de tiempo y medio de los días feriados a saber: 4, 21, 25 y 28 de julio de 2014; el 1 de septiembre de 2014; 13 de octubre de 2014, el 11 de noviembre de 2014; el 1, 6, 12 y 19 de enero de 2015, el 16 de

febrero de 2015, el 23 de marzo de 2015; 2 y 3 de abril de 2015; 10 y 25 de mayo de 2015. De un mero vistazo podemos observar que la querellante no sometió sus reclamaciones por escrito a su supervisor inmediato dentro del término diez (10) días laborables de haber ocurrido los hechos que motivaron las mismas. Por lo que las reclamaciones sobre los días feriados, previos al 25 de mayo de 2015, están prescritas por haber sido presentadas fuera del término de diez (10) días laborables dispuesto en el Convenio Colectivo. El único día feriado reclamado por la querellante que está dentro del término establecido en el Convenio Colectivo, es el 25 de mayo de 2015.

La doctrina está conteste en que el cómputo del término para presentar la queja o el agravio comenzará a decursar desde que el agraviado conozca, o deba conocer, de su reclamación.⁸ La finalidad de los procedimientos de quejas y agravios es atender los procedimientos con prontitud. Por tanto, desvirtuaríamos el principio fundamental de dicho proceso si avalamos o accedemos a las pretensiones de la Unión.

Nuestra más alta curia, ha sido enfática en que todo convenio colectivo constituye un contrato entre las partes y, en consecuencia, debe cumplirse con estricta rigurosidad.⁹ La jurisprudencia en Puerto Rico ha enfatizado, sin margen a dudas, que las partes deben cumplir estrictamente el procedimiento

⁸ Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, Sixth Edition, BNA, 2003, págs. 223-224.

⁹ Vélez v. Servicios Legales de P.R., Inc., 144 D.P.R. 673 (1998); Martínez Rodríguez v. A.E.E., 133 D.P.R. 986 (1993); J.R.T. v. Junta Adm. Muelle Mun. de Ponce, 122 D.P.R. 318 (1988); San Juan Mercantile Corp. v. J.R.T., 104 D.P.R. 86 (1975); Luce & Co. v. Junta Rel. Trabajo, 86 D.P.R.425 (1962).

acordado en un Convenio Colectivo para el Procedimiento de Quejas y Agravios.¹⁰

Está claro que el reconocimiento de que los convenios colectivos obligan igualmente a los contratantes (esto es, a los obreros y a los patronos) fomenta un mayor sentido de responsabilidad en las partes contratantes, lo que a su vez propicia la paz industrial. En aquellas situaciones donde el convenio colectivo fija el periodo de tiempo de manera precisa y obligatoria, el incumplimiento de la disposición, por regla general, convierte el dictamen del árbitro en uno que decreta que el agravio no es arbitrable independientemente de lo meritorio del caso. El árbitro le imparte su aprobación a lo que constituye la voluntad de las partes traducida en la redacción de la cláusula. Tal interpretación reconoce que un sistema de arbitraje eficiente requiere de un procesamiento rápido y diligente de los agravios. Si el árbitro optara por no reconocer esos principios su actuación debilitaría el procedimiento.¹¹

Cabe mencionar, que el Convenio Colectivo que es de donde emana nuestra facultad, es claro cuando enuncia en el Artículo IX, primer paso, inciso B del procedimiento de quejas y agravios, que si la querrela no es presentada dentro del término establecido se resolverá a favor de la Autoridad. (Énfasis suplido.)

¹⁰ Rivera Adorno v. Autoridad de Tierras, 83 D.P.R. 258,264-265 (1961).

¹¹ Fernández Quiñones Demetrio, El Arbitraje Obrero-Patronal, Forum, Primera Edición, año 2000, pág. 426.

Sobre el particular, los prestigiosos tratadistas Edna y Frank Elkouri expresan:

If the agreement does contain clear time limits for filing and prosecuting grievances, failure to observe them generally will result in dismissal of the grievance if the failure is protested. Thus, the practical effect of late filing in many instances is that the merits of the dispute are never decided.¹²

En el ámbito local, sobre la importancia del cumplimiento de los términos acordados por las partes en el procesamiento de las querellas, el reconocido tratadista Demetrio Fernández comenta:

Uno de los requisitos procesales de mayor importancia es el cumplimiento de los periodos y términos prescritos para el procesamiento de los agravios. Los árbitros sostienen las disposiciones contractuales que exigen que los agravios se procesen en determinados días desde la fecha en que se tomó la acción. Un agravio presentado desatendiendo el periodo fijado por el contrato será considerado que no es arbitrable procesalmente.¹³

Así pues, como resultado del análisis sobre los hechos que anteceden y de los fundamentos de derecho que hemos expuesto, consideramos que la Unión no cumplió con el procedimiento de quejas y agravios contenidos en el Artículo IX, primer paso del Convenio Colectivo, supra, para las reclamaciones de los días feriados previos al 25 de mayo del 2015. Por lo que dichas reclamaciones están prescritas. A esos efectos determinamos que la querella

¹² Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, Sixth Edition, BNA, 2003, págs. 220-221.

¹³ Fernández Quiñones, Demetrio, El Arbitraje Obrero-Patronal, Forum, Primera Edición, año 2000, pág. 236.

es arbitrable procesalmente solamente para la querrela del 25 de mayo del 2015, por los que nos encontramos en posición de pasar juicio sobre los méritos de la misma.

B) SOBRE LOS MÉRITOS DE LA QUERRELLA (Reclamación del pago del día feriado a tiempo y medio del 25 de mayo del 2015)

Nos corresponde determinar si el pago del día feriado (25 de mayo de 2015), reclamado por la querellante fue realizado correctamente por la Autoridad.

La posición de la Unión es que le corresponde el pago del día feriado a la querellante a razón de tiempo y medio de su salario. La Autoridad, por su parte, entiende que el pago ordinario del día feriado procede toda vez que la señora Torres Velázquez es una empleada transitoria, reclutada luego del 1 de febrero de 2011, por lo que le es aplicable el Artículo XXI del Convenio Colectivo, y no el Artículo X, inciso 8 y 12 ni el Artículo IX con relación al pago de días feriados. Elaboremos.

La Sra. Nancy Torres Velázquez fue nombrada en su puesto en la Autoridad mediante contrato de empleo no regular (transitorio), el 30 de junio de 2014. La disposición del Convenio Colectivo que rige al personal no regular (transitorio) es el Artículo XXI. En dicho Artículo, en su inciso G (1), se establecen unas disposiciones de empleo específicas para los empleados reclutados con posterioridad al 1 de febrero de 2011. Esto, mediante una

“Estipulación” entre las partes firmada el 12 de noviembre de 2010, y que forma parte del Convenio Colectivo como su Anejo III. Además en dicha “Estipulación”, en su disposición ocho (8) establece que las condiciones de empleo de los empleados reclutados bajo la Estipulación **serán única y exclusivamente las dispuestas en el inciso ocho (8) de dicha estipulación, entiéndase la ley.** (Énfasis nuestro.) Establecido claramente en el convenio que a los empleados transitorios les aplica única y exclusivamente los beneficios de ley, se entiende que los beneficios adicionales contemplados en el Convenio Colectivo y que son adicionales a lo establecido en ley, no le son de aplicación a los empleados transitorios nombrados a partir del 1 de febrero de 2011, como lo es la querellante. Esto, haciendo una distinción de otros empleados cobijados bajo el Convenio Colectivo ante nuestra consideración. La real y común intención de las partes al incluir la frase “única y exclusivamente”, tiene como propósito de excluir cualquier otra condición de empleo que no sean las establecidas en el inciso ocho (8) de la mencionada estipulación. Ambas palabras son excluyentes y no permiten excepciones a su propósito. Así lo pactaron y lo acordaron las partes con la firma de la “Estipulación” y el Convenio Colectivo vigente.

Así las cosas, según surge de la evidencia presentada ante nos, el pago del día feriado (25 de mayo de 2015) a la querellante se realizó conforme la

“Estipulación” entre las partes firmada el 12 de noviembre de 2010, y que forma parte del Convenio Colectivo como su Anejo III.

Por todo lo cual, no amerita mayor análisis y discusión concluir que la Autoridad actuó conforme al Convenio Colectivo que gobierna las relaciones obrero-patronales entre las partes.

De conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede, y en ausencia de visos de arbitrariedad e irrazonabilidad por parte de la Autoridad, emitimos el siguiente:

LAUDO

El pago del día feriado (25 de mayo de 2015) reclamado por la querellante se realizó conforme a las disposiciones del Convenio Colectivo. Se declara **No Ha lugar** el reclamo de la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dada en San Juan, Puerto Rico, hoy 21 de febrero de 2018.



MANUEL A. RODRÍGUEZ MEDINA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 21 de febrero de 2018 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR. PEDRO J. IRENE MIAMI
PRESIDENTE UIA
49 CALLE MAYAGUEZ
SAN JUAN PR 00917

SRA. AIDA M. MARQUEZ IBAÑEZ
DIRECTORA DE REC HUMANOS
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

LCDO. CARLOS J. CORDOVA
RELACIONES LABORALES
AAA
PO BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

SR. JOSÉ MALDONADO
REPRESENTANTE UIA
49 CALLE MAYAGUEZ
SAN JUAN PR 00917



JUANA LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III