

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

AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y
ALCANTARILLADOS (AAA)
(PATRONO)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE
AUTÉNTICA (UIA)
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-17-886¹

SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA

CASO NÚM: A-17-887²

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL

CASO NÚM: A-14-240

SOBRE: AUMENTO DE SALARIO POR
CONCEPTO DE NIVEL DE MÉRITO -
Carlos Pietri Rodríguez

ÁRBITRO: IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de este caso se celebró el martes, 1ro. de marzo de 2016, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido el 4 de abril de 2016.

Por la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados (AAA), en adelante "la Autoridad", comparecieron: el Lcdo. Edwin E. Rivera Cardona, asesor legal y portavoz; la Sra. María Rivera, oficial de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, representante

¹ Número asignado administrativamente a la arbitrabilidad sustantiva.

² Número asignado administrativamente a la arbitrabilidad procesal.

y testigo. Por la Unión Independiente Auténtica (UIA), en adelante "la Unión", comparecieron: el Lcdo. Carlos Quirós Méndez, asesor legal y portavoz; el Sr. José Maldonado, representante; el Sr. Félix Vélez, representante y testigo y el Sr. Carlos Pietri Rodríguez, querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia que se resolverá, en su lugar sometieron los siguientes proyectos:

POR EL PATRONO:

Que la Honorable Árbitro determine si este caso es o no arbitrable procesalmente y sustantivamente en el sentido que se radicó fuera de término la querrela (procesal) y que esta Honorable Árbitro carece de jurisdicción para atender reclamaciones basadas en estipulaciones que no están incluidas ni forman parte del Convenio Colectivo vigente. Conforme lo antes indicado, desestime la presente querrela con perjuicio a favor de la AAA.

POR LA UNIÓN:

Que la Honorable Árbitro determine si, conforme al Convenio Colectivo y la Estipulación firmada el 11 de junio de 2011, procede que la AAA incorpore al salario de los unionados Félix Rodríguez Betances y Carlos Pietri la suma de cuarenta y cinco centavos (\$0.45) por hora, por concepto de nivel de mérito, retroactivo al 12 de junio de 2011. De determinar que procede, que la Árbitro determine el remedio apropiado, incluyendo: el pago de los salarios dejados de devengar, la imposición de cualquier penalidad que proceda, así como el pago de honorarios de abogado.

Luego de analizar el Convenio Colectivo y la prueba admitida conforme con la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del

Negociado de Conciliación y Arbitraje, determinamos que el asunto que se resolverá es el siguiente:

Determinar, conforme a la prueba presentada y el Convenio Colectivo, si la querrela es arbitrable sustantiva y/o procesalmente o no. De determinarse que la querrela es arbitrable, que la Honorable Árbitero determine si procede que la AAA incorpore al salario del unionado Carlos Pietri Rodríguez la suma de cuarenta y cinco centavos (\$0.45) por hora, por concepto de nivel de mérito, retroactivo al 12 de junio de 2011, o no. De determinar que procede, que la Árbitero determine el remedio apropiado.

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO³ APLICABLES A LOS CASOS:

ARTÍCULO IX (A)

PROCEDIMIENTO PARA ATENDER Y RESOLVER QUERELLAS

A. Definiciones

Sección 1 - Para propósitos de este artículo, querrela(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

Sección 2 - ...

B. Procedimiento Administrativo Etapa Informal

Sección 1 - Si algún empleado tuviera una querrela deberá presentarla por escrito a su supervisor inmediato por sí mismo, por el delegado correspondiente, por el Presidente o

³ Exhibit 1 Conjunto - Convenio Colectivo con vigencia de 1ro. de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2015.

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 querrela no es presentada dentro del término anteriormente fijado, se resolverá a favor de la A.A.A.

...

ARTÍCULO XXI

PERSONAL NO REGULAR (TRANSITORIO)

A. Condiciones de Reclutamiento

La Autoridad podrá emplear personal no regular (Transitorio) en funciones de la Unidad Apropriada 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

1. Estos empleados se regirán 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.

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.

IV. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

A. SOBRE LA ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

Al comienzo de la vista de arbitraje, la Autoridad levantó la defensa de arbitrabilidad, tanto sustantiva como procesal. En cuanto a la modalidad de arbitrabilidad sustantiva, la Autoridad alegó que la Estipulación que las partes firmaron el 12 de junio de 2011,⁴ no es parte del Convenio Colectivo. Que, según esta expresó en su proyecto de sumisión, y citamos: “la Honorable Árbitro carece de jurisdicción para atender reclamaciones basadas en estipulaciones que no están incluidas ni forman parte del Convenio Colectivo vigente”. Sin embargo, de una lectura sobre lo expresado por la Autoridad en su Memorando de Derecho concluimos que ésta admitió que la Estipulación del 12 de junio de 2011, forma parte del Convenio Colectivo aplicable.

⁴ Exhibit 1 del Patrono.

La Unión, por su parte, alegó que este caso tiene los elementos que favorecen el arbitraje para su solución. Que estos son: que es una reclamación salarial la cual, como controversia, surge claramente de las relaciones obrero patronales, específicamente, del derecho del reclamante a recibir un aumento de salario por concepto de niveles de mérito que le garantizó la firma de la Estipulación del 12 de junio de 2011 y que la referida reclamación no se encuentra prohibida por el Convenio Colectivo vigente ni por ninguna ley aplicable.

A tal efecto, en su alegato, la Unión citó la opinión del Honorable Tribunal Supremo en el caso *Ceferino Pérez v. A.F.F.*, 87 D.P.R. 118, que resolvió la controversia que trata sobre un convenio colectivo que no contenía disposición alguna sobre salarios y, a base de dicha omisión, el querellante pretendía que el caso se ventilara directamente ante los Tribunales y no ante el foro arbitral. El Tribunal Supremo de Puerto Rico expresó lo siguiente:

Si sostuviésemos la posición del peticionario en el sentido de que los derechos que surgen de los convenios se pueden arbitrar pero no los que surgen de la ley o de la Constitución, destruiríamos la negociación colectiva ya que casi todos los derechos que surgen de los convenios colectivos, o por lo menos los más importantes - derecho a compensación, a vacaciones, a compensación extraordinaria por horas extra, a días de descanso, a días feriados, a reconocimiento de las uniones y de los representantes de los obreros, a condiciones humanas y saludables de trabajo, etc. - se pueden conectar en una forma u otra con la Constitución o con las leyes. Como expresó el Tribunal Supremo de los Estados Unidos en *Steelworkers v. Warrior & Gulf Co.*, supra, p. 581, "excepto los asuntos que las partes específicamente excluyen del procedimiento de querellas y arbitraje pactado en el

convenio colectivo, todas las controversias entre ellas caen dentro de dicho procedimiento. Ese procedimiento es, en otras palabras, parte y continuación de la negociación colectiva.”

Analizada y aquilatada la prueba presentada, resolvemos que la querella es arbitrable sustantivamente. Le asiste la razón a la Unión. El asunto que se resolverá es una controversia que trata sobre el derecho a recibir un aumento de salario, el cual se solucionará mediante el procedimiento de arbitraje, conforme el Convenio Colectivo vigente, la prueba presentada y el derecho aplicable.

B. SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL

En cuanto a la arbitrabilidad procesal, la Autoridad planteó que en este caso la Unión presentó la reclamación tardíamente, o sea, sin cumplir con el término de diez (10) días laborables para presentar la querella en el Paso I del Procedimiento Para Atender Querellas, después de haber ocurrido los hechos que la motivaron. La Autoridad expresó que la querella se presentó en el Paso 1, el 12 de junio de 2013 y que los hechos que la motivaron ocurrieron el 14 de julio de 2011, fecha de la catorcena en que se debió pagar el aumento salarial al reclamante por concepto de niveles de mérito.⁵

La Unión alegó que al ser la reclamación de índole salarial el fundamento que planteó la Autoridad carece de méritos por tratarse de una reclamación de carácter continuo. Que cada vez que la Autoridad paga el salario sin incluir el susodicho aumento, surge nuevamente la causa de acción.

⁵ Exhibits 2a y 3a Conjunto.

Resolvemos que le asiste la razón a la Unión. La reclamación de este caso es de carácter continuo. Por lo tanto, la misma no está prescrita. Analizada y aquilatada la prueba, determinamos que la querrela es arbitrable procesalmente.

C. SOBRE LOS MÉRITOS DEL CASO A-14-239

Las partes estipularon hechos y documentos.

a. ESTIPULACIONES DE HECHOS

1. Félix Rodríguez Betances y Carlos Pietri fueron reclutados como empleados transitorios en la AAA el 21 de octubre de 2005.
2. El 27 de octubre de 2009, ambos unionados fueron cesanteados por razón de la Ley 7 del 9 de marzo de 2009.
3. El 27 de marzo de 2011, ambos unionados fueron reclutados nuevamente como empleados transitorios en la AAA.
4. El 5 de noviembre de 2012, ambos unionados fueron nombrados como empleados regulares en la AAA.
5. A los reclamantes le fue pagado el retroactivo correspondiente al 2005-2008.

b. DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhíbit 1 Conjunto - Convenio Colectivo con vigencia de 1ro. de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2015.
2. Exhíbit 2a Conjunto - Carta con fecha de 12 de junio de 2013, correspondiente al Paso 1 del Procedimiento para Atender y Resolver

Querellas, dirigida a la Sra. Neritza Santiago, supervisora y firmada por el Sr. Félix Rodríguez Betances, aquí querellante.

3. Exhíbit 2b Conjunto - Contestación al Paso 1, con fecha de 19 de junio de 2013, suscrita por la Sra. Zully A. Rodríguez Vélez, supervisora de Servicio al Cliente, Operaciones Ponce.
4. Exhíbit 2c Conjunto - Carta de 1ro. de julio de 2013, correspondiente al Paso 2, suscrita por el Sr. Luis A. Vélez Torres, presidente del Capítulo de Ponce, UIA.
5. Exhíbit 2d Conjunto - Contestación al Paso 2, con fecha de 9 de julio de 2013, suscrita por el Ing. Héctor Gierbolini Pérez.
6. Exhíbit 3a Conjunto - Carta con fecha de 12 de junio de 2013, correspondiente al Paso 1 del Procedimiento para Atender y Resolver Querellas, dirigida a la Sra. Neritza Santiago, supervisora y firmada por el Sr. Carlos Pietri Rodríguez, aquí querellante.
7. Exhíbit 3b Conjunto - Contestación al Paso 1, con fecha de 19 de junio de 2013, suscrita por la Sra. Zully A. Rodríguez Vélez, supervisora de Servicio al Cliente, Operaciones Ponce.
8. Exhíbit 3c Conjunto - Carta de 1ro. de julio de 2013, correspondiente al Paso 2, suscrita por el Sr. Luis A. Vélez Torres, presidente del Capítulo de Ponce, UIA.

9. Exhíbit 3d Conjunto - Contestación al Paso 2, suscrita por el Ing. Héctor Gierbolini Pérez.

c. CONCLUSIONES

En este caso debemos resolver si procede que la AAA incorpore al salario del unionado Carlos Pietri Rodríguez, aquí querellante, la suma de cuarenta y cinco centavos (\$0.45) por hora, por concepto de nivel de mérito, retroactivo al 12 de junio de 2011, o no. La Unión alegó que al señor Pietri Rodríguez, quien era un empleado unionado a la fecha en que se firmó la Estipulación,⁶ se le debe reconocer el derecho a recibir el aumento salarial a partir del 12 de junio de 2011.

La Unión expresó que la Estipulación firmada el 12 de noviembre de 2010, establece que las partes acordaron cuáles serían los beneficios de reclutamiento de los empleados transitorios reclutados en virtud de la misma. Arguyó que la Autoridad aparenta argumentar que a los empleados reclutados con posterioridad al 1ro. de febrero de 2011, no le serán de aplicación los beneficios que negocie la Unión con posterioridad a su reclutamiento. Que la posición de la Autoridad no se sostiene ni por el Convenio Colectivo ni por la Estipulación del 12 de junio de 2011.

La Unión también alegó que la Estipulación del 12 de junio de 2011, no excluyó a los empleados unionados transitorios reclutados después del 1ro. de febrero de 2011. Que el fraseo de esta Estipulación incluyó al Querellante de manera taxativa ya que expresa: "2. A partir de la catorcena que comienza el 14 de julio de 2011, se concederá

⁶ Exhíbit 1 del Patrono - Estipulación del 12 de junio de 2011.

aquellos empleados activos a la firma de esta Estipulación, los aumentos de salario por concepto de niveles de mérito según corresponda a cada uno y la reasignaciones, éstas últimas según corresponden.” Que el Querellante era un empleado activo a la firma de la Estipulación y, por tanto, acreedor a que se le reconozca el aumento salarial por mérito, según negociado por las partes, retroactivo a la firma de dicha Estipulación.

La Autoridad, por su parte, alegó que al Querellante no le asiste el derecho a recibir aumento salarial a partir del 14 de julio de 2011, por haberse reclutado con posterioridad al 1 de febrero de 2011. Indicó que en el Artículo XXI del Convenio Colectivo en su inciso G se dispone lo siguiente:

G. Empleados no Regulares con Posterioridad al 1ro. de febrero de 2011

1. Estos empleados se regirán 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.⁷

La Autoridad señaló que en el referido Artículo, en su inciso G (1) se establecen unos términos de empleo específicos para los empleados reclutados con posterioridad al 1ro. de febrero de 2011; que los términos están contenidos en la Estipulación del 12 de noviembre de 2010; y que la misma forma parte del Convenio Colectivo. Que en dicha Estipulación se menciona que se le asignará el salario básico del puesto al que será reclutado el empleado, entre otros derechos. La Autoridad expresó en su Alegato que el Convenio Colectivo vigente es claro al establecer la excepción con los empleados no

⁷ Exhibit 1 Conjunto.

regulares (transitorios) reclutados con posterioridad al 1ro. de febrero de 2011 y que el mismo establece que se recluta con el salario básico del puesto y que éste excluye todos los aumentos a los cuales el empleado no regular pudiera haber obtenido previo a la firma del Convenio Colectivo.

Analizada y aquilatada la prueba presentada, las disposiciones del Convenio Colectivo y el derecho aplicable, resolvemos que no procede que la AAA incorpore al salario del unionado Carlos Pietri Rodríguez la suma de cuarenta y cinco centavos (\$0.45) por hora, por concepto de nivel de mérito, retroactivo al 12 de junio de 2011. El Convenio Colectivo en lenguaje claro establece, en su Artículo XXI, inciso G (1) los términos en que se regirá el personal no regular (transitorio). En este inciso se establece que el personal no regular reclutado con posterioridad al 1ro. de febrero de 2011, se regirá por lo que establece la Estipulación del 12 de noviembre de 2010. En esta Estipulación se definen las condiciones de empleo para los que fueron reclutados con posterioridad al 1ro. de febrero de 2011. Entre las condiciones de empleo, se acordó entre las partes lo siguiente: "Se le asignará el salario básico del puesto al que será reclutado."

Posteriormente, las partes firmaron la Estipulación del 12 de junio de 2011. Ciertamente, en esta Estipulación se establece que: "A partir de la catorcena que comienza el 14 de julio de 2011, se concederá aquellos empleados activos a la firma de esta Estipulación, los aumentos de salario por concepto de niveles de mérito según corresponda a cada uno y la reasignaciones, éstas últimas según corresponden." No

obstante, en los Hechos de esta Estipulación, en el primer párrafo, se establece, claramente, que, luego de la determinación final y firme de la existencia de un convenio colectivo desde enero del 2005 hasta diciembre del 2008, las partes se reunieron; que estas reuniones produjeron varios acuerdos para normalizar las relaciones obrero patronales, siendo uno de ellos la Estipulación del 12 de noviembre de 2010, la que continúa en vigor. (Énfasis suplido). Por lo tanto, las partes acordaron que lo establecido en la Estipulación del 12 de junio de 2011, no sustituye o deja sin efecto lo acordado en las Estipulaciones que expresamente se incluyen en la misma y que son las siguientes: la del 12 de octubre de 2010; 1ro. de noviembre de 2010; 12 de noviembre de 2010 y del 28 de enero de 2011.

Además, en el segundo párrafo de la Estipulación del 12 de junio de 2011, se indica y citamos:

La Autoridad y la UIA, además han sostenido conversaciones para satisfacer ciertas deudas contraídas con los empleados y la Unión, que surgen del reconocimiento del convenio colectivo 2005-2008, todo ello considerando la presente situación fiscal de la Autoridad. Una de estas deudas se relaciona con los aumentos por concepto de los niveles de mérito y reasignaciones, estas últimas según correspondan durante dichos años.

Es un hecho estipulado por las partes que la Autoridad le pagó al Querellante el retroactivo correspondiente al 2005-2008. Es importante señalar que el Querellante fue cesanteado el 27 de octubre de 2009, por razón de la Ley 7 del 9 de marzo de 2009; el 27 de marzo de 2011, el Querellante fue reclutado por la Autoridad como empleado

transitorio y el 5 de noviembre de 2012, fue nombrado como empleado regular. La Unión presentó esta querrela el 24 de julio de 2013, ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje. El Convenio Colectivo 2012-2015, aplicable a este caso y por el cual las partes acordaron regir sus relaciones obrero patronales, incluye, en su Anejo III, documentos de Estipulaciones. En este Anejo se encuentra la Estipulación del 12 de noviembre de 2010, el cual establece las condiciones de trabajo para aquellos que sean reclutados. También, se incluye en este Anejo la Estipulación Sobre Empleados Transitorios de 3 de enero de 2012, que en su inciso G expresa y citamos: “Las condiciones de trabajo para aquellos que sean reclutados serán establecidas en la Estipulación del 12 de noviembre de 2010 (Anejo III).”

Se ha reconocido por nuestro ordenamiento jurídico que el Convenio Colectivo es un contrato que tiene fuerza de ley entre las partes siempre que no contravengan las leyes, la moral y el orden público. *JRT v Junta Adm. Muelle Municipio de Ponce*, 122 DPR 318, 333 (1998). Coincidimos con la Autoridad en cuanto a que el Convenio Colectivo vigente es claro al establecer las condiciones de trabajo para aquellos reclutados después del 1ro. de febrero de 2011. Tal y como lo expone el Patrono en su alegato, al Querellante no le corresponde el aumento de salario por concepto de nivel de méritos, toda vez que él fue reclutado como personal no regular conforme la Estipulación del 12 de noviembre de 2010, la cual fue incluida como Anejo III en el Convenio Colectivo vigente y que establece que serán reclutados con el salario básico del puesto.

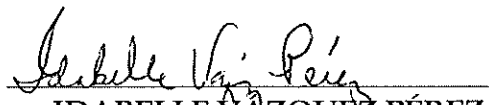
V. LAUDO

Conforme a la prueba presentada y al Convenio Colectivo, determinamos que la querrela es arbitrable sustantiva y procesalmente.

Conforme a la prueba presentada y al Convenio Colectivo, determinamos que no procede que la AAA incorpore al salario del unionado Carlos Pietri Rodríguez la suma de cuarenta y cinco centavos (\$0.45) por hora, por concepto de nivel de mérito, retroactivo al 12 de junio de 2011. Se ordena el cierre con perjuicio y archivo del Caso Núm. A-14-240.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 27 de octubre de 2016.


IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 27 de octubre de 2016; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR EDWIN E RIVERA CARDONA
REPRESENTANTE AAA
P O BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

SRA MARÍA I RIVERA RIVERA
OFICIAL DE RECURSOS HUMANOS
Y RELACIONES LABORALES AAA
P O BOX 7066
SAN JUAN PR 00916-7066

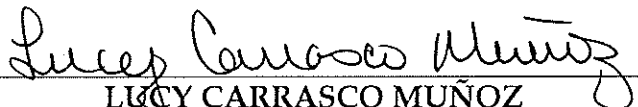
LAUDO DE ARBITRAJE

16

CASOS NÚM. A-14-240
A-17-886, A-17-887

LCDO CARLOS QUIRÓS MÉNDEZ
QUIRÓS & BONHOMME
P O BOX 7445
SAN JUAN PR 00916-7445

SR JOSÉ E MALDONADO TORRES
REPRESENTANTE UIA
49 CALLE MAYAGÜEZ
HATO REY PR 00917


LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III