

**GOBIERNO 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  
(Autoridad o A.A.A.)**

**Y**

**HERMANDAD INDEPENDIENTE  
EMPLEADOS PROFESIONALES DE  
LA AAA  
(HERMANDAD o HIEPAAA.)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚMERO: A-25-816 \***

**(Número administrativo asignado al  
caso sobre el aspecto procesal)**

**SOBRE: PLANTEAMIENTO SOBRE  
FALTA DE JURISDICCIÓN POR  
INCUMPLIMIENTO PROCESAL**

**ÁRBITRO: JOSÉ F. PUEYO FONT**

**I. INTRODUCCIÓN**

El caso identificado en epígrafe fue citado para verse en sus méritos, el miércoles 8 de enero de 2025. En la referida ocasión, comparecieron: Henry Carrión Ortiz, querellante; Henry Cintrón Rivera, Presidente de la HIEPAAA; y el Lcdo. Alejandro Torres Rivera, asesor legal y portavoz. En representación de la Autoridad compareció la Lcda. Glorimar Acevedo de la Autoridad. Comenzados los procedimientos, y ante un planteamiento de índole procesal presentado por el Lcdo. Torres Rivera, representante legal de la Hermandad, las partes acordaron someter memorandos escritos en torno al planteamiento procesal invocado por la Hermandad. A tales efectos, se les concedió a las partes hasta el 6 de febrero de 2025 como fecha límite para que éstas sometieran sus respectivos memorandos de derecho en torno al planteamiento procesal invocado por la Hermandad.

## II. SOBRE LA JURISDICCIÓN

La representación legal de la Hermandad sometió al árbitro, su propuesta, en cuanto al aspecto de falta de jurisdicción, por alegada falta procesal del caso, en los siguientes términos:

1. Determinar a la luz de la prueba y el Convenio Colectivo vigente entre las partes, en particular el Artículo XI-B, Procedimiento disciplinario, Sección 2 (A) (B) y sección 2 (G), (Casos No Sumarios), si la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados incumplió los términos dispuestos para el proceso de formulación de cargos y la notificación de suspensión no sumaria de treinta (30) días de empleo y sueldo al empleado Henry Carrión Ortiz. De haber incumplido la Autoridad de Acueductos y Alcantarillados con el proceso pactado en el Convenio Colectivo en su Artículo XI-B, Sección 2 (A) (B) y (G) antes indicado, desestimar los cargos disciplinarios imputados.

La Autoridad, mediante su alegato escrito en oposición al requerimiento de desestimación de los cargos contra el querellante Henry Carrión invocado por la Hermandad, sostiene, en síntesis, que no hubo el alegado incumplimiento procesal, y que, por el contrario, la prueba documental demuestra que se siguió el proceso disciplinario que dispone el Convenio Colectivo aplicable al caso de autos.

## III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES AL CASO

### ARTÍCULO XI- B

#### PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

**SECCIÓN 1.-** En todos los casos de amonestación escrita, despido o suspensión de empleo y sueldo de un empleado, deberán formularse los cargos correspondientes que estarán basados en las Normas de Conducta y el Procedimiento Disciplinario aquí dispuesto.

**SECCIÓN 2- CASOS NO SUMARIOS**

- A. Una vez que el supervisor inmediato del empleado tenga conocimiento oficial de los hechos, enviará una solicitud por escrito al Director Auxiliar de Recursos Humanos Regional, la cual indicará los hechos que motivan la investigación disciplinaria, no más tarde de veinte (20) días laborables siguientes a la fecha de tener conocimiento oficial de los hechos. El Director Auxiliar de Recursos Humanos Regional hará la investigación correspondiente y someterá un informe de investigación. El informe de investigación se dirigirá al director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales con su recomendación de formulación de cargos por la violación o violaciones cometidos. El Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales tomará la acción disciplinaria que corresponda, si alguna, en un período no mayor de treinta (30) días laborables a partir de la fecha del recibo de la solicitud por escrito del supervisor inmediato al Director Auxiliar de Recursos Humanos Regional.
  
- B. Cuando a un empleado se le formulen cargos por infracción a una o varias Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias, éste o la Hermandad tendrá quince (15) días laborables, a partir de la fecha en que la Hermandad reciba la notificación de dichos cargos, para radicar una petición de vista formal de Arbitraje ante el Negociado de conciliación y Arbitraje. El proceso de arbitraje se regirá por el Reglamento del Negociado de conciliación y Arbitraje.
  
- C. ....
  
- D. ....
  
- E. En estos casos no sumarios, los empleados tendrán derecho a ser notificados de la violación de las normas de conducta y a no ser suspendidos o destituidos de sus empleos hasta que el Árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje emita su decisión en el caso y ésta advenga final y firme.
  
- F. La notificación de los cargos se hará personalmente o por correo certificado a la dirección oficial del empleado, según refleje el expediente de éste que obre en la oficina de Recursos Humanos, con copia al presidente de la Hermandad y deberá indicar los hechos imputados, las violaciones a las normas de conducta aplicadas y las sanciones disciplinarias.

- G. Lo antes indicado no aplicará cuando, por la naturaleza de la falta cometida, no esté al nivel del supervisor inmediato recomendar la formulación de cargos, pero se dispone que en estos casos el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales tomará la acción que corresponda en un período no mayor de cincuenta (50) días laborables, después de tener conocimiento oficial de los hechos relacionados con la falta cometida por el empleado.

## ARTÍCULO XI-C

### REGLAS DISCIPLINARIAS (NO SUMARIAS)

#### **Regla Disciplinaria Número 16- Ordenes Administrativas**

No cumplir con las órdenes administrativas emitidas por la Autoridad, o iniciar, obligar o inducir a otros empleados a no cumplir con las mismas. **Amonestación escrita, no sumaria, en primera ofensa.**

#### **Regla Disciplinaria Número 20- Actos y/o Lenguaje Irrespetuoso u Obsceno.**

Actos y/o lenguaje obsceno, insolente, irrespetuoso, ofensivo, amenazante, indecoroso, indecente u obsceno contra supervisores, supervisados, compañeros o personas con quienes se relacione en su trabajo, dentro y fuera de horas laborables y del lugar de trabajo. **Primera Ofensa- Suspensión 20 días.**

#### **Regla Disciplinaria Número 26- Uso Indebido de la Propiedad-**

Usar o permitir el uso indebido o no autorizado de propiedad, equipo, materiales, personal. O documentos de la Autoridad o permitir que los mismos se usen, pierdan,

destruyan o reciban daños. **Suspensión no sumaria de veinte (20) días, en primera ofensa.**

### **Regla Disciplinaria Número 30- Conducta Impropia**

Observar conducta impropia, lesiva, desordenada o que altere el orden dentro o fuera de horas laborables y del lugar de trabajo o predios de la Autoridad, de tal naturaleza que afecte el buen nombre, refleje descrédito, lesione la imagen o ponga en dificultad a la Autoridad. **Primera Ofensa - Suspensión 30 días.**

#### **IV. RELACIÓN DE HECHOS**

1. Los hechos del caso ante nuestra consideración ocurrieron durante la vigencia de un Convenio Colectivo otorgado entre las partes con vigencia desde el 2012, hasta el 2016, extendido sub sigientemente. **(Exhibit 1 Conjunto).**
2. El 21 de noviembre de 2023, el supervisor Misael Rivera Ramos, sometió una Solicitud de Investigación a la señora Marie Vázquez Rodríguez, para ese entonces Directora Auxiliar de Recursos Humanos Región Norte, solicitando a ésta que se efectuara una investigación en torno a un incidente ocurrido el 3 de noviembre de 2023, en cuya ocasión le fue solicitada la entrega de la unidad móvil (celular) asignada por la Autoridad al empleado Henry Carrión, por alegado uso indebido del mismo. **(Exhibit 3 Conjunto).**
3. El 5 de febrero de 2024, la señora Suhely M. Pares, Directora Auxiliar de Recursos Humanos, Región Metro, envió el Informe de Investigación efectuado sobre el incidente reportado el 21 de noviembre de 2023, a la licenciada Ainez Medina Resto, Directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. El informe en

cuestión fue preparado por Sullyenid Rodríguez González, Oficial de Servicios Gerenciales de la Oficina de Recursos Humanos de la Autoridad, y como parte de este, se recomendó la imposición de una suspensión no sumaria de treinta (30) días.

4. El 5 de febrero de 2024, la licenciada Medina Resto le notificó al querellante Henry Carrión Ortiz, mediante correo certificado, la intención de imponerle medidas disciplinarias contenidas en el Artículo IX C del Convenio Colectivo, por violación a las Reglas de Conducta, Número 16, Número 20, Número 26 y Número 30, luego de haberse efectuado la correspondiente investigación de los sucesos reportados el 21 de noviembre de 2023. Se le informó en la referida comunicación, el término de quince (15) días a partir de la fecha de recibo de esta para solicitar una vista formal de arbitraje. **(Exhibit 2 Conjunto)**.
5. El 9 de febrero de 2024, la Hermandad, por conducto de su Presidente, Henry Cintrón, radicó una Solicitud para Designación o Selección de Árbitro ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje. Mediante la referida Solicitud, la Hermandad cuestionó la intención de la Autoridad de imponerle una suspensión al querellante, Henry Carrión Ortiz.

## V. ANÁLISIS Y OPINIÓN

Nos corresponde determinar si procede o no la alegación presentada por la Hermandad, mediante la cual sostiene la falta de arbitrabilidad procesal en el presente caso. La génesis del caso se remonta al 3 de noviembre de 2023, en cuya ocasión, el supervisor, Norman Torres, le requirió al empleado Henry Carrión (el querellante), la

entrega de la unidad celular, propiedad de la Autoridad, debido a alegado mal uso de la misma. En la referida ocasión, el supervisor Misael Ramos, solicitó una investigación a la señora Suhely M. Pares, Directora Auxiliar de Recursos Humanos, Región Metro con relación al uso indebido de la unidad celular asignada al querellante Carrión. El 5 de febrero de 2024, la señora Pares envió a la licenciada Ainez Medina Resto, Directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, el Informe de Investigación efectuado sobre las imputaciones hacia el querellante por uso indebido de la unidad celular asignada a éste. El Informe concluyó la comisión de varias faltas a las reglas de conducta de la Autoridad y se recomendó la imposición de una medida disciplinaria al querellante, consistente en una suspensión de treinta (30) días laborables. El 5 de febrero de 2024, la licenciada Medina Resto le envió al querellante, mediante correo certificado con acuse de recibo, comunicación mediante la cual se le notificó, que el resultado de la investigación llevada a cabo por la Autoridad en relación a las imputaciones sobre mal uso de la unidad celular asignada a él, concluyó que cometió violaciones a las Normas de Conducta y el Procedimiento Disciplinario, número 16, número 20, número 26, y número 30, establecidas en el Convenio Colectivo. En consecuencia, se le notificó en la referida comunicación, la intención de suspenderlo de empleo y sueldo por la cantidad de treinta (30) días, y su derecho a radicar una solicitud para vista formal ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje. El 9 de febrero de 2024, por no estar de acuerdo con la intención de la Autoridad de suspender al querellante, la Hermandad radicó la Solicitud de Arbitraje, dentro del término establecido por ello en el Convenio Colectivo.

El 6 de febrero de 2025, la Hermandad presentó su alegato escrito, alegando en esencia, que la Autoridad incumplió los términos del Convenio Colectivo en su Artículo XI-B. El punto fundamental en el cual se apoya su contención sostiene que una vez el supervisor del querellante tuvo conocimiento oficial de los hechos, el 3 de noviembre de 2023, y sometió su solicitud de investigación el 21 de noviembre de 2023, el término para que la Directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales notificara al querellante la intención de suspenderlo por treinta días, venció el 21 de enero, excediendo así el término dispuesto en el Convenio Colectivo. En vista de ello, la Hermandad afirma que, a la fecha del 5 de febrero de 2024, en cuya ocasión le fue notificada por correo certificado al querellante la intención de suspenderlo, habían transcurrido sesenta y uno días (61), esto es, en exceso de los cincuenta (50) días que provee el Convenio Colectivo en su Artículo XI-B, Sección 2 G, cuando se recibió la solicitud de investigación en el Directorado Auxiliar de Recursos Humanos. Según la teoría de la Hermandad, los cincuenta (50) días laborables que tenía la Directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales para enviar la notificación de intención de suspender al querellante se cumplieron el 19 de enero de 2024.

La Autoridad, por su parte, refuta las alegaciones de incumplimiento procesal invocadas por la Hermandad, y sostiene en esencia, que transcurrieron cuarenta y ocho (48) días desde que se recibió la solicitud de investigación antes mencionada, el 21 de noviembre de 2023, hasta que el 5 de febrero de 2024 se le envió al querellante, mediante correo certificado, la notificación de cargos e intención de suspenderle.

Debidamente evaluada la prueba, disposiciones aplicables del Convenio Colectivo y argumentaciones de las partes, estamos en posición de resolver.

En cuestiones jurisdiccionales, la jurisprudencia ha sido clara y determinante al establecer que las facultades y jurisdicción del árbitro emanan del Convenio Colectivo. El Tribunal Supremo de los Estados Unidos, en el caso **United Steelworkers v. Enterprise Wheel And Car Co. 363 US 593 (1960)**, expresó que un árbitro en su función de resolver determinada querella, está limitado a la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo. En **Atkinson v. Sinclair 370 US 238**, el mismo Tribunal Supremo manifestó, "el arbitraje es una materia contractual y no puede requerirse a una parte que someta una disputa a arbitraje cuando así no lo ha convenido." La autoridad del árbitro para atender una controversia queda definida por el lenguaje del convenio colectivo o por el acuerdo de sumisión sometido por las partes. **López v. Destileria Serrallés, 90 DPR 245,256 (1982)**. Entre los asuntos que el convenio puede encomendar al árbitro está la determinación de su propia jurisdicción, conforme a los términos mismos del convenio. **JRT v. NY & PR Steamship Co. supra. Véanse además: JRT v. Central Mercedita, Inc., 94 DPR 502 (1967); W.R. Grace & Co. v. Rubber Workers, 461 U.S. 757 (1983)**.

Cuando la controversia planteada se relaciona con el procedimiento establecido en el Convenio Colectivo para el trámite de quejas y agravios, nos encontramos ante un asunto de arbitrabilidad procesal. La arbitrabilidad procesal plantea, en esencia, "si el agravio está maduro para arbitraje conforme a los procedimientos establecidos contractualmente." **El Arbitraje Obrero Patronal, Demetrio Fernández Quiñones Bogotá, Ed. Forum, 2000, Sec. 4.6 B, página 236.**

Una cuestión típica de arbitrabilidad procesal es si el agravio se presenta dentro del término provisto en el convenio colectivo. Los asuntos de arbitrabilidad procesal son de injerencia del árbitro. **UGT v. Corporación Para La Difusión Pública 168 DPR 674 (2006).**

Es doctrina establecida que el Convenio Colectivo es la ley entre las partes firmantes en el mismo, el cual obliga a la Unión y a sus miembros individualmente, así como también obliga al patrono. - **Rivera Adorno v. Autoridad De Tierras 83 DPR 258; Beaunit de PR v. JRT 93 DPR 509;** y el Convenio Colectivo es ley entre las partes siempre y cuando no contravenga las leyes ni la Constitución- **Ceferino Pérez v. AFF 87 DPR 118.** Reiteradamente, ha sido resuelto, tanto a nivel de los tribunales en los Estados Unidos, así como en Puerto Rico, que los términos pactados en los convenios colectivos para el trámite de querellas y para su ventilación en arbitraje, son de estricto cumplimiento y ninguna de las partes puede hacer caso omiso del convenio o del procedimiento de quejas y agravios y arbitraje pactado en el mismo. **Teamsters Local 174 v. Lucas Flour 239 US 95; San Juan Mercantile Corp. v. JTR 104 DPR 86; Rivera Padilla v. Cooperativa de Ganaderos, 110 DPR 621 y Secretario del Trabajo v. Hull Dobbs 101 DPR 286.** Similarmente, la jurisprudencia arbitral, que es fuente de derecho para los tribunales en los casos de impugnación de laudos es casi unánime en el sentido de que aquellas querellas que se radican fuera del término contractual provisto para ello se entienden renunciadas. - **JRT v. Otis Elevators 101 DPR 195.**

Hemos examinado el calendario correspondiente a los meses de noviembre y diciembre de 2023, y enero y febrero de 2024 y encontramos que a partir del 21 de

noviembre 2023 hasta el 5 de febrero de 2024, excluyendo sábados, domingos y días feriados,<sup>1</sup> transcurrieron cuarenta y ocho (48) días laborables. Según la prueba sometida con los alegatos escritos de las partes, el Informe de Investigación relacionado a la solicitud del supervisor, sometida el 21 de noviembre de 2023, esto es, dentro del término de veinte (20) días laborables contemplado en la Sección 2 A del Artículo XI-B Procedimiento Disciplinario. La misma disposición dispone, además, un término de treinta (30) días laborables para que el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales tome la acción disciplinaria que corresponda, si alguna, a partir de la fecha de recibo de la solicitud escrita de investigación del supervisor al Director Auxiliar de Recursos Humanos. Alegó entonces la Hermandad, que el referido término de cincuenta (50) días laborables se cumplió el 21 de enero de 2024, y no el 5 de febrero de 2024.

No obstante, la Sección G del mismo Artículo XI B , dispone que no son de aplicación los términos anteriores fijados "cuando por la naturaleza de la falta cometida no esté al nivel del supervisor inmediato recomendar la formulación de cargos, pero se dispone que en estos casos, el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales tomará la acción que corresponda en un período no mayor de cincuenta (50) días laborables, después de tener conocimiento oficial de los hechos relacionados a la falta cometida por el empleado.". De conformidad con el lenguaje expresado en la referida

---

<sup>1</sup> Según el Artículo XX, Sección A del Convenio Colectivo, se incluyen como días feriados para efectos del cómputo de días laborables que se comprenden en el término de los cincuenta dispuestos para la notificación de cargos e intención de suspensión, los siguientes: Acción de Gracias, Viernes 24 de noviembre (concedido por gobernador) Día de Navidad, Año Nuevo 2024, Viernes 5 de enero (concedido por el gobernador), lunes 8 enero Natalicio Eugenio M. de Hostos, Lunes 15 enero 2024 Natalicio Martin L. King.

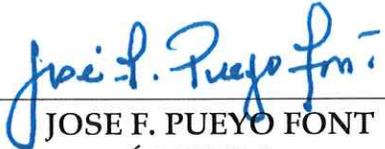
Sección G, el término de cincuenta (50) días que la Hermandad entiende que se computan a partir del 3 de noviembre de 2023, hasta el 21 de enero 2024 (domingo) no puede considerarse como la fecha en que la Directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales tuvo conocimiento oficial de los hechos que dieron base a la notificación de cargos e intención de suspensión. En consecuencia, no son de aplicación al caso los términos mencionados en la Sección 2 A del Artículo XI B. El Informe de Investigación llevado a cabo por la Directora Auxiliar Regional de Recursos Humanos tiene fecha del 5 de febrero de 2024, y coincide con la misma fecha en que la Directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales le envió al querellante la notificación de cargos e intención de suspenderlo de forma no sumaria, según los términos de la Sección 2 G Artículo XI B, supra. En ausencia de prueba en contrario, concluimos que el conocimiento oficial de los hechos por parte de la Directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales ocurrió cuando recibió el Informe de Investigación y recomendación de formulación de cargos, el 5 de febrero de 2024. La Sección G antes citada no establece que el conocimiento oficial, distinto a lo expresado en la Sección A, ocurra a partir de la fecha de recibo de la solicitud de investigación sometida por el supervisor en la Oficina de Recursos Humanos Regional. En consecuencia, por los fundamentos anteriormente discutidos, los hechos, las disposiciones aplicables del Convenio Colectivo, los argumentos de derecho presentados por los representantes de las partes en sus respectivos memorandos y la prueba que obra en el récord, procede emitir el siguiente

**VI. LAUDO**

No procede la alegación presentada por la Hermandad sobre la falta de arbitrabilidad procesal en el caso ante nuestra consideración. En consecuencia, se determina que el mismo es arbitrable en su modalidad procesal.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dado en San Juan, Puerto Rico a 20 de marzo de 2025.

  
\_\_\_\_\_  
JOSE F. PUEYO FONT  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN**

Archivada en autos hoy, 20 de marzo de 2025; y se remite copia por correo electrónico a las siguientes personas:

**SR. HENRY CINTRÓN RIVERA**

PRESIDENTE

HERMANDAD INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS PROFESIONALES DE LA AAA  
(HIEPAAA)

hermandad@hiepaaa.org

**LCDA. AINEZ MEDINA RESTO**

DIRECTORA DE RELACIONES LABORALES

AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS  
(A.A.A.)

notificacioneslaborales@acueductospr.com

**LCDO. ALEJANDRO TORRES RIVERA**

BUFETE TORRES &amp; VELAZ

alejandro.torres@gmail.com

**LCDA. GLORIMAR ACEVEDO-CRUZ**

SCHUSTER AGUILÓ

gacevedo@littler.com

gacevedo@salawpr.com

  
\_\_\_\_\_  
ARLENA OLIVO BACHILLER  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA