

**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 LOS PUERTOS  
(AUTORIDAD O PATRONO)**

**Y**

**HERMANDAD DE EMPLEADOS  
DE OFICINA, COMERCIO Y  
RAMAS ANEXAS DE PUERTO RICO  
(UNIÓN O H.E.O.)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-06-2917**

**SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL  
(LABORES INTERINAS)**

**ÁRBITRO: IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ**

**I. INTRODUCCIÓN**

La audiencia de arbitraje del caso de referencia se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el jueves, 7 de junio de 2007. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el martes, 31 de julio de 2007.

Por la **Autoridad de los Puertos de Puerto Rico**, en adelante “la Autoridad”, comparecieron: Sr. Radamés Jordán Ortiz, Jefe de Relaciones Industriales y Portavoz de la Autoridad de los Puertos y la Sra. Sonia Dávila Zayas, Supervisora de Recursos Humanos y testigo.

Por la **Hermandad de Empleados de Oficina y Ramas Anexas de Puerto Rico (H.E.O.)**, en adelante “la Unión” comparecieron: Lcdo. José A. Cartagena, Asesor Legal y Portavoz y el Sr. José Batista, Vicepresidente del Área de Aviación de la Unión.

## II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta, en su lugar sometieron los siguientes proyectos:

### **POR LA AUTORIDAD:**

Que la Honorable Árbitro determine si la presente querrela es o no arbitrable procesalmente. De determinar que no es arbitrable que desestime la querrela. De entender que es procesable que determine si existe una práctica “uso y costumbre” para nombrar las labores interinas.

### **POR LA UNIÓN:**

Que la Árbitro determine si la Autoridad violó o no el Artículo 10, *Labor Interina*, en el caso del Sr. Jonathan Colón González. De determinar que sí, provea el remedio adecuado.

Luego de analizar ambos proyectos, los hechos del caso y el Convenio Colectivo; conforme a la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje,<sup>1</sup> determinamos que el asunto a resolver es el siguiente:

---

<sup>1</sup> Véase el Artículo XIV- Sobre Sumisión, del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, el cual dispone lo siguiente:

“b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el

Que la *Árbitro* determine si la querrela es o no arbitrable en la modalidad procesal. De determinar que es arbitrable, que la *Árbitro* determine conforme al derecho aplicable, al Convenio Colectivo y a la prueba, si la Autoridad violó o no el Artículo X, *Labor Interina*, en el caso del Sr. Jonathan Colón González. De resolver en la afirmativa, que provea el remedio adecuado.

### III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO PERTINENTES AL CASO<sup>2</sup>

#### ARTÍCULO X LABOR INTERINA

Sección 1: Cuando la Autoridad requiera por escrito de un empleado regular ocupar transitoriamente una posición mejor remunerada para la cual cualifique conforme a las normas de reclutamiento de la Autoridad, se le pagará desde que inició la labor interina de la siguiente forma: La diferencia en básico entre escalas o dos pasos en la escala asignada al puesto, lo que sea mayor.

...

#### ARTÍCULO XV REDUCCIÓN Y REUBICACIÓN DE PERSONAL

Sección 1: De ocurrir alguna vacante en alguna de las plazas de la Unidad Apropriada, por motivo de renuncia, retiro o nombramiento fuera de la Unidad Apropriada, la Autoridad cubrirá la plaza dentro de los siguientes 60 días de quedar vacante conforme las disposiciones de este Convenio. Dicha plaza vacante podrá ser dejada sin cubrir, previa notificación a la Hermandad, indicando las razones por las cuales se toma dicha acción. De la Autoridad decidir no cubrir una plaza

---

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”.

<sup>2</sup> Convenio Colectivo aplicable a la controversia y vigente desde el 1 de octubre de 2000 hasta el 30 de septiembre de 2007. Exhibit 1 Conjunto.

vacante, ésta no será ocupada, ni las funciones realizadas por personal temporero, sustituto, o en labor interina.

...

## ARTÍCULO XLII AJUSTE DE CONTROVERSIAS

El término “controversias” comprende toda queja o querrela que envuelva el interés de uno o más trabajadores que surja en cualquier Unidad o dependencia de la Autoridad y/o agravio, queja o reclamación relacionada con la interpretación, aplicación, administración, o alegada violación de este Convenio. Las quejas o querrelas podrán ser presentadas por la Hermandad o por la Autoridad. Toda queja o querrela se tramitará conforme a los mecanismos creados en este Artículo y organismos creados por ley con jurisdicción para ello. Las partes en este Convenio acuerdan que de surgir controversias durante la vigencia del mismo, las mismas se resolverán a través del procedimiento que se establece en este Artículo. La Autoridad y la Hermandad acuerdan que los asuntos de carácter controversial se dilucidarán mediante el siguiente procedimiento que incluye las dos (2) etapas siguientes:

### Sección 1: PRIMERA ETAPA - FASE ADMINISTRATIVA

A) Cualquier querrela que surja será discutida en primera instancia dentro del término de tres (3) días laborables, desde el momento en que surja, con el supervisor inmediato del empleado teniendo la obligación el supervisor de contestar por escrito la misma dentro de los siguientes tres (3) días laborables después de haberse discutido la misma.

...

## Sección 2: SEGUNDA ETAPA - ARBITRAJE

Cuando la querrela no haya sido resuelta satisfactoriamente por las partes en la etapa anterior, podrá ser sometida a arbitraje lo que deberá hacerse dentro de los quince (15) días siguientes a la decisión del Director de Relaciones Industriales o después de vencerse el término del Consejo o de la decisión de éste, según sea el caso. Los árbitros a utilizarse serán los del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo, excepto que se acuerde otra cosa entre las partes, y los mismos se seleccionarán conforme al procedimiento de ternas y a las normas de dicho Negociado. La decisión del Árbitro no podrá imponer daños entendiéndose que esta limitación no afectará en manera alguna las facultades para reconocer derechos que este Convenio provee, o de modificar o revocar sanciones disciplinarias, con el reconocimiento de las correspondientes compensaciones económicas provistas en este Convenio.

Sección 3: Todos los términos incluidos en este Artículo serán improrrogables para todas las partes, excepto que la Autoridad y la Unión a través de sus representantes oficiales decidan extender cualquier término particular, en cuyo caso se especificará el tiempo del nuevo término acordado. Todo caso pendiente ante el Consejo de Relaciones, al momento de la firma de este Convenio, se continuará y terminará de conformidad a lo aquí establecido.

...

Sección 5: En aquellos casos que la queja o querrela surja de una decisión directa del Director Ejecutivo o aquellos en que se reclamen derechos de la Unión o derechos colectivos de los miembros de la Unión, al amparo de las disposiciones de este convenio se radicará en primera etapa ante el Director de Relaciones Industriales.

El Director de Relaciones Industriales tendrá quince (15) días laborables para contestar.

Cuando dicha querella no haya sido resuelta satisfactoriamente por las partes, podrá ser sometida al proceso de arbitraje, lo que deberá hacerse dentro de los quince (15) días laborables siguientes a la decisión del Director de Relaciones Industriales o después de la terminación del periodo que tiene este para contestar. (Énfasis nuestro).

#### IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

1. El 30 de noviembre de 2003, el Sr. Alfredo García Escalera se acogió a la jubilación, quedando vacante el puesto de Operador de Equipo Liviano (puesto número 14051.11.1538.208) de la Autoridad de los Puertos<sup>3</sup>.
2. En esa misma fecha, el querellante, Jonathan Colón González fue nombrado a ocupar dicho puesto interinamente por la Oficina de Recursos Humanos de la Autoridad. El Querellante se desempeñó como Trabajador de Mantenimiento I de la Autoridad de los Puertos antes de haber sido asignado a realizar la labor interina, mencionada anteriormente.
3. El 16 de enero de 2006, la Oficina de Recursos Humanos de la Autoridad, mediante el trámite administrativo descrito en el documento titulado Acción de Personal<sup>4</sup>, hizo efectivo el nombramiento del Querellante al referido puesto en labor interina y efectuó la paga correspondiente por

---

<sup>3</sup> Exhibit 1 de la Autoridad.

<sup>4</sup> Exhibit 2 de la Autoridad.

dicha labor interina. Esta acción se hizo retroactiva al 30 de noviembre de 2003.

4. El 2 de marzo de 2006, la H.E.O. redactó una querrela que se radicó el 3 de marzo de 2006 ante el Director de Relaciones Industriales<sup>5</sup>.
5. El 7 de abril de 2006, la H.E.O. radicó la Solicitud Para Designación o Selección de Árbitro ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

#### **V. ALEGACIONES DE LAS PARTES SOBRE EL ASPECTO PROCESAL DE LA QUERRELLA**

La Autoridad planteó que la querrela no era arbitrable en la modalidad procesal por razón de que la Unión no presentó la misma dentro del término dispuesto en la Sección 1, Artículo XLII del Convenio Colectivo, vigente entre las partes. La Sección 1 del referido Artículo establece un término de tres (3) días laborables contados a partir de la fecha en que surja la queja, para que el empleado la presente al supervisor inmediato.

La Autoridad afirmó que la H.E.O. se querelló de la acción de personal con fecha de 16 de enero de 2006, el 3 de marzo de 2006, luego de transcurrido el término establecido por el Convenio Colectivo. La querrela tampoco es arbitrable procesalmente, alegó la Autoridad, si se toma como punto de partida para computar el término, el 30 de

---

<sup>5</sup> Exhibit 2 Conjunto.

noviembre de 2003 - fecha en que la plaza quedó vacante y el Querellante comenzó sus labores interinamente - toda vez que transcurrieron tres (3) años con cuatro (4) meses.

La Unión, por su parte, alegó que la querrela era arbitrable por ser de aplicación la Sección 5, Artículo XLII del Convenio Colectivo. Que conforme a la referida Sección, el Convenio Colectivo no establece término para la radicación de la querrela en la primera etapa. Que no existiendo término para radicar, la querrela se notificó a la Autoridad el 3 de marzo de 2006, ante el Director de Relaciones Industriales. Alegó además, que en todo caso se trata de una querrela de carácter continuo, cuya causa de acción surgía día a día mientras persistiera la violación.

## VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES SOBRE EL PLANTEAMIENTO PROCESAL

La arbitrabilidad es una defensa que se levanta en el foro arbitral con el propósito de impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de la querrela. Existen dos modalidades de arbitrabilidad, la sustantiva y la procesal. Respecto de la arbitrabilidad procesal, el Profesor Demetrio Fernández Quiñones<sup>6</sup>, experto en el campo laboral, ha expresado:

“En aquellas situaciones donde el contrato colectivo fija el período de tiempo de manera precisa y obligatoria, el incumplimiento de la disposición, por regla general, convierte el dictamen del arbitro en uno que decreta que el agravio no es arbitrable irrespectivo 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

---

<sup>6</sup> Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, Primera Edición, 2000, pág. 426.

cláusula. Tal interpretación reconoce que un sistema de arbitraje eficiente requiere de un procesamiento rápido y diligente de los agravios".  
(Énfasis nuestro).

Cuando una querella no ha sido sometida dentro de los límites de tiempo establecidos en el convenio colectivo, el árbitro, generalmente, declarará la querella como no arbitrable, a menos que la otra parte haya renunciado a levantar como defensa ese defecto procesal<sup>7</sup>.

Analizados los planteamientos de las partes, a la luz del Convenio Colectivo, el derecho aplicable y la prueba presentada, resolvemos, que le asiste razón a la Autoridad. Veamos.

De la prueba presentada, se desprende que el Querellante realizó una labor interina a partir del 30 de noviembre de 2003, ocupando el puesto número 14051.11.1538.208 que quedó vacante. Que la acción de nombrar al Querellante a realizar dicha labor interina provino de una acción de personal de la Autoridad y que dicha acción fue aprobada<sup>8</sup> por la Directora Ejecutiva Interina, posteriormente. Además, la prueba desfilada demostró que el Querellante advino en conocimiento del nombramiento oficial por labor interina y de la paga correspondiente, retroactivo al 30 de noviembre de 2003, mediante un documento con fecha de 27 de enero de 2006. (Véase, Exhibit 2 de la Autoridad). Por lo tanto, la queja correspondiente al

---

<sup>7</sup> Fairweather's Practice & Procedure in Labor Arbitration, BNA, Second Edition, (1983), pág. 101.

<sup>8</sup> "Aprobar- Calificar o dar por bueno o suficiente algo o a alguien". Diccionario de la Lengua Española, Real Academia Española, Vigésima Primera Edición, Tomo I, 1996, pág. 174.

nombramiento en labor interina, en el caso del Querellante, surgió cuando la Autoridad notificó al empleado afectado la acción de personal, haciendo efectivo el nombramiento en labor interina; es decir, el 27 de enero de 2006. A partir de esa fecha, la Unión tenía tres (3) días laborables para cumplir con la primera etapa, empero, no lo hizo. No fue hasta el 3 de marzo de 2006, que la H.E.O. radicó la querrela. Concluimos, que la Unión no cumplió con la primera etapa del procedimiento de Ajuste de Controversias, según lo establece el Artículo XLII, Sección 1 del Convenio Colectivo, *supra*.

Relacionado a lo planteado por la H.E.O., sobre el carácter continuo de la querrela, es menester mencionar que, los árbitros han resuelto casos particulares donde se alejan de la norma general. La norma general se refiere al cumplimiento específico de los términos acordados entre las partes, sobre el procedimiento de ajuste de controversias del convenio colectivo. Los siguientes son ejemplos de situaciones particulares considerados por los árbitros como excepciones a la regla general: que ambas partes hayan incumplido con los términos estipulados en el convenio colectivo; que las partes hayan acordado extender los términos establecidos en el convenio colectivo; que el patrono hubiese inducido mediante sus acciones a la radicación tardía del agravio; y, que el agravio alegado constituya una violación de carácter continuo. Véase, Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública v. Unión General de Trabajadores, 156 DPR 631, 998 (2002).

El Tribunal Supremo de Puerto Rico expresó, sobre el carácter continuo de una querrela, lo siguiente:

“La doctrina de violación continua se configura como una excepción a la norma general que presupone el cumplimiento específico de los términos negociados por las partes y recogidos en el convenio colectivo. Como ya indicamos, una violación de carácter continuo hace que el agravio surja o se renueve periódicamente y, por tanto, se pueda presentar la querrela en cualquier momento mientras persista la violación...

Así, para establecer si aplica la doctrina a una situación particular es necesario evaluar, únicamente el acto que motivó la queja del empleado, sin considerar, los efectos continuos de la violación pasada. Véase, Bloch, *Arbitration: Time limits and Continuing Violations*, 96 Mich. L. Rev. 2384 (1998).

La pregunta que debemos hacernos es ¿cómo podemos satisfactoriamente distinguir entre violaciones que son, en efecto, nuevos agravios y aquéllas que son meras manifestaciones de la violación original? Sólo las primeras configuran una verdadera violación continua con su evidente efecto interruptor <sup>9</sup>”.

La acción de personal que resultó en el nombramiento por labor interina en el puesto de Operador de Equipo Liviano, con la paga correspondiente, retroactivo a la fecha de comienzo de la referida labor interina, no constituyó una violación de carácter continuo. Reiteramos la norma general, a los efectos de que, las partes deben cumplir estrictamente el procedimiento acordado en un convenio colectivo para el

---

<sup>9</sup> Unión General de Trabajadores v. Corporación para la Difusión Pública, 2006 TSPR 134.

procedimiento de quejas y agravios<sup>10</sup>. Determinamos que, la referida norma general es aplicable al caso de autos.

A tenor con lo anterior, emitimos el siguiente:

## VII. LAUDO

La querrela no es arbitrable en la modalidad procesal. Se ordena el cierre con perjuicio y archivo del Caso Núm. **A-06-2917**.

### **REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 13 de diciembre de 2007.

---

**IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ**  
**ÁRBITRO**

## CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 14 de diciembre de 2007; se remite copia por correo a las siguientes personas:

SR JUAN ROBERTO ROSA  
PRESIDENTE  
H E O PUERTOS  
PO BOX 8599  
SAN JUAN PR 00910-0599

---

<sup>10</sup> Véanse, Hermanidad Unión Empleados v. Fondo del Seguro del Estado, 112 DPR 51 (1982); Rivera v. Coop. Ganaderos Vieques, 110 DPR 621 (1981) Buena Vista Dairy, Inc. v. J.R.T., 94 DPR 624 (1967); Pérez v. A.F.F., 87 DPR 118 (1963).

SR RADAMÉS JORDÁN ORTIZ  
JEFE RELACIONES INDUSTRIALES  
AUTORIDAD DE PUERTOS  
PO BOX 362829  
SAN JUAN PR 00936-2829

LCDO JOSÉ A CARTAGENA  
EDIF MIDTOWN STE 207  
420 AVE PONCE DE LEÓN  
SAN JUAN PR 00918-9998

SRA SONIA DÁVILA  
SUPERVISORA DE RECURSOS HUMANOS  
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS  
PO BOX 362829  
SAN JUAN PR 00936-2829

JANETTE TORRES CRUZ  
TÉCNICO SISTEMAS DE OFICINA III