

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P O Box 195540
San Juan PR 00919-5540
Tel. 754-5302 a 5317 Fax 756-1115

**AUTORIDAD DE LOS PUERTOS DE
PUERTO RICO
(Autoridad)**

Y

**HERMANDAD DE EMPLEADOS DE
OFICINA, COMERCIO Y RAMAS
ANEXAS DE PUERTO RICO (HEO)
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-06-3217

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL

**ÁRBITRO:
LEIXA VÉLEZ RIVERA**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del presente caso se celebró, en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Hato Rey, Puerto Rico, el 27 de marzo de 2007.

Por la Autoridad de los Puertos, en lo sucesivo “el Patrono” o “la Autoridad”, comparecieron, el Sr. Radamés Jordán Ortiz, Jefe de Relaciones Industriales y Portavoz; Sra. Bilda E. Espada, Supervisora de Mantenimiento I; y el Sr. Daniel Ramos, Supervisor.

Por la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas, en lo sucesivo “la Unión”, comparecieron, Lcdo. José E. Carreras, Asesor Legal y Portavoz; Sr. Benjamín Martínez, Testigo; y el Sr. Héctor L. Matos Díaz, Querellado.

A las partes así representadas se les concedió amplia oportunidad de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas posiciones. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 30 de abril de 2007, fecha concedida a las partes para la presentación de memorandos de derechos.

II. SUMISIÓN

Toda vez que las partes no lograron llegar a un acuerdo en cuanto al asunto a ser resuelto, ambas presentaron los siguientes proyectos de sumisión:

Por el Patrono:

Que la Honorable Ábitro determine si la HEO incumplió con los términos para radicar su querella. (Artículo XLII Sección 4).

De así determinarlo que concluya que la amonestación advino final y firme.

Por la Unión:

Que se determine si la querella es o no arbitrable, de determinar que lo es que entonces la Honorable Ábitro determine si la amonestación cursada al querellante estuvo o no justificada y/o conforme a las disposiciones del convenio.

De determinar que no lo estuvo que emita el remedio adecuado.

Luego del correspondiente análisis del Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes y la evidencia admitida, concluimos que el asunto a resolver en este caso es el siguiente:

Determinar si la presente querella es o no arbitrable procesalmente. De determinar en la afirmativa citar el caso para ventilar los méritos de la misma.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTICULO XLII

AJUSTE DE CONTROVERSIAS

El término “controversias” comprende toda querella 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 querellas podrán ser presentadas por la Hermandad o por la Autoridad. Toda queja o querella 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 querella 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 (3) días laborables después de haberse discutido la misma.

B) De no estar conforme la Unión con la decisión en el caso, se apelará la misma, dentro de los cinco (5) días laborables siguientes al recibo de la decisión o de la determinación del período del primer paso, al Director del Negociado correspondiente, quien tendrá hasta cinco (5) días laborables para resolver y/o contestar por escrito la querella.

C) La decisión del Director del Negociado podrá ser apelada dentro de los diez (10) días siguientes al recibo de la decisión del Director del Negociado, o de la terminación del

término del segundo paso precedente, ante el Director de Relaciones Industriales quien deberá resolverla y/o contestar por escrito en un término no mayor de quince (15) días de haberle sido sometida.

Sección 2: SEGUNDA ETAPA-ARBITRAJE

Cuando la querella 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 y Recursos Humanos, 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 Arbitro será final e inapelable, seguida y cumplida por las partes siempre que sea conforme a derecho. Las partes le someterán al Arbitro la sumisión escrita de la querella a resolverse. Cuando no haya acuerdo en la sumisión escrita, el Arbitro redactará la misma a base de los hechos que se le presenten. El Arbitro 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 4: En aquellos casos de disciplina en que no estén involucradas las causales de suspensión contempladas en el Artículo XLIII, Suspensiones Sumarias o Perentorias, la acción disciplinaria progresiva comienza con una amonestación verbal, continúa con una reprimenda escrita,

luego una suspensión que no excederá de treinta (30) días y finalmente, el despido.

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 radicarán en primera etapa ante el Director de Relaciones Industriales.

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

Cuando dicha querrela 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 período que tiene éste para contestar.

ARTICULO XLIII

SUSPENSIONES SUMARIAS O PERENTORIAS

Sección 1: En aquellos casos en que se haya separado permanentemente o se vaya a suspender sumariamente o perentoriamente a un empleado regular incluido en la Unidad Apropiaada, dentro de los cinco (5) días laborables de haber ocurrido la situación que da lugar a esta acción, se celebrará una reunión con el empleado afectado acompañado de su Delegado, el Presidente de la H.E.O. y el Director de Relaciones Industriales o sus representantes donde se le informará de los cargos que pesan contra del empleado.

....

Sección 4: a)

b) Toda acción tomada que no sea separación permanente, bajo este procedimiento, se llevará por el curso ordinario de Arbitraje.

....

Sección 6: Los casos que requieran acción disciplinaria progresiva se registrarán por las Secciones 1 al 4 del Artículo XLII, Ajuste de Controversias, y no estarán sujetos a lo dispuesto en el presente Artículo.

ARTICULO XLIV

PRIORIDAD DE LOS CASOS DISCIPLINARIOS

Sección 1: Las partes acuerdan darle prioridad y rapidez a los casos que envuelvan medidas disciplinarias; a estos efectos realizarán sus mejores esfuerzos para darle comienzo a la vista del caso en un término no mayor de sesenta (60) días de haberse iniciado el procedimiento disciplinario por la Autoridad, es decir, en el procedimiento ordinario la formulación de cargos y en el sumario la medida disciplinaria. El procedimiento ordinario es aquel donde la medida disciplinaria no entra en efecto hasta la determinación del Árbitro y el procedimiento sumario es aquel donde la medida disciplinaria entra en efecto inmediatamente.

...

IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

El aquí Querellado, Héctor Matos Díaz, trabaja para la Autoridad de los Puertos.

El 30 de marzo de 2006¹, la Autoridad suscribió una carta dirigida al Querellado, en la cual le notificaba que debido a su conducta de falta de cortesía y de consideración hacia su supervisor, estaba siendo amonestado por escrito. Dicha comunicación fue firmada por la Directora Ejecutiva Interina de la Autoridad, Yvonne Laborde.

El 19 de abril de 2006², la Autoridad envió al Querellado, vía correo certificado, copia de la carta del 30 de marzo de 2006. El correo intentó hacer entrega de la carta el

¹ Exhibit Núm. 2 conjunto.

² Exhibit Núm. 2 Unión.

20 de abril de 2006³. El 18 de abril de 2006⁴, la Autoridad notificó, vía mensajero, al Presidente de la Unión, copia de la referida carta. El 2 de mayo de 2006⁵, la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas, a través de su Presidente, Juan Roberto Rosa León, sometió la presente querrela bajo el Artículo XLII, Sección 5, ante la Oficina de Relaciones Industriales de la Autoridad. El 4 de mayo de 2006, la Autoridad respondió a la carta suscrita por el señor Rosa, el 2 de mayo de 2006. Finalmente el 9 de mayo de 2006, la Autoridad de los Puertos radicó ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje la Solicitud para Selección o Designación de Árbitro.

V. ANALISIS Y CONCLUSIÓN

El caso ante nuestra consideración requiere en primera instancia que determinemos si la presente querrela es o no arbitrable procesalmente.

La Autoridad alegó que la querrela no era arbitrable procesalmente, toda vez que la Unión incumplió el término de tres (3) días que establece el Convenio Colectivo en su Artículo XLII, Sección 1, supra, al radicar la presente querrela. También alegó, que la Unión incumplió con el procedimiento al radicar directamente a la Oficina de Relaciones Laborales bajo la Sección 5 del Artículo XLII.

Sostuvo la Autoridad que el procedimiento de ajuste de controversias aplicable al presente caso, está contenido en las Secciones 1 al 4 del Artículo XLII, que corresponde a los casos disciplinarios que requieren acción disciplinaria progresiva.

³ Exhibit Núm. 2 Unión.

⁴ Exhibit Núm. 2 conjunto.

⁵ Exhibit Núm. 2 de la Autoridad.

La Unión, por su parte, arguyó que no incumplió con los términos establecidos en el Convenio Colectivo, ya que su reclamación se basa en una decisión directa del Director Ejecutivo y por ende, el procedimiento que aplica es el establecido en la Sección 5 del Artículo XLII, supra.

Luego de un análisis de la prueba presentada, el Convenio Colectivo y las contenciones de las partes, concluimos que al Patrono le asiste la razón. Veamos.

El Convenio Colectivo, suscrito por las partes, contempla dos (2) procedimientos para el trámite de querellas: el extraordinario y el ordinario.

El procedimiento extraordinario contenido en el Artículo XLIII, supra, faculta a la Autoridad a imponer una suspensión o despido perentorio, única y exclusivamente cuando el empleado imputado incurra en alguna de las dieciocho (18) conductas estipuladas en el mismo.

El procedimiento ordinario de ajuste de controversias contenido en el Artículo XLII, supra, envuelve la aplicación de disciplina progresiva que comienza con una amonestación verbal, continúa con una reprimenda escrita, luego una suspensión de empleo que no excederá de treinta (30) días, y finalmente el despido. Este procedimiento se rige por las Secciones 1 al 4 de dicho Artículo, y no está sujeto a lo dispuesto en el Artículo XLIII, supra, sobre suspensiones sumarias o perentorias. Además, la Sección 1 del Artículo XLIV, supra, dispone que en el procedimiento ordinario la medida disciplinaria no entrará en efecto hasta la determinación del Árbitro.

En el caso de autos, la querella se originó en el área de trabajo del Querellado, por parte de la supervisora inmediata de éste, quien suscribió el informe sobre el incidente ocurrido el 24 de marzo de 2006. Como resultado de dicho informe, la Autoridad, siguiendo el procedimiento de disciplina progresiva que se establece en el Convenio Colectivo, amonestó por escrito al Querellado, debido a su conducta de falta de cortesía y consideración hacia la supervisión. La carta cursada al empleado fue firmada en este caso, por la Directora Ejecutiva Interina.⁶ Sin embargo, ésto no constituye la decisión directa del Director Ejecutivo, que contempla la Sección 5 del Artículo XLII, supra. Es nuestra interpretación que dicha sección y particularmente la parte correspondiente al Director Ejecutivo, se refiere a aquellas situaciones en las que el Director Ejecutivo, personalmente, ha observado a un trabajador cometiendo una falta. Al no tratar esta querella de dicha situación, concluimos que en este caso el procedimiento aplicable es el contemplado en las Secciones 1 a la 4 del Artículo XLII, supra.

Conforme al análisis que antecede, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

La querella no es arbitrable procesalmente.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO en San Juan, Puerto Rico, hoy 6 de diciembre de 2007.

LEIXA VÉLEZ RIVERA
Árbitro

⁶ Es menester nuestro señalar que todas las cartas de la Autoridad son firmadas por el Sr. Fernando Bonilla, Director Ejecutivo como Autoridad Nominadora. En el presente caso, la carta fue firmada por la Sra. Yvonne Laborde, Directora Ejecutiva Interina.

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 6 de diciembre de 2007; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR JUAN R ROSA LEON
PRESIDENTE
HERM EMPLS OFIC, COMERCIO
Y RAMAS ANEXAS (PUERTOS)
PO BOX 8599
SAN JUAN PR 00910-0599

SR RADAMES JORDAN ORTIZ
JEFE RELACIONES INDUSTRIALES
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
PO BOX 362829
SAN JUAN PR 00936-2829

LCDO JOSE E CARRERAS ROVIRA
EDIF MIDTOWN STE 207
420 AVE PONCE DE LEON
SAN JUAN PR 00918-9998

YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistema de Oficina III