

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
PO BOX 195540  
SAN JUAN PR 00919-5540

**AUTORIDAD DE LOS PUERTOS  
(Patrono)**

**Y**

**HERMANDAD DE EMPLEADOS  
DE OFICINA, COMERCIO Y  
RAMAS ANEXAS, INC. (H. E. O.)  
(Unión)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM.: \*A-07-3994**

**SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL**

**ÁRBITRO: MARIELA CHEZ VÉLEZ**

## **I. INTRODUCCIÓN**

La vista de arbitraje de la presente querrela se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, San Juan, Puerto Rico, el 11 de enero de 2006. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 17 de febrero de 2006, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter alegatos escritos en apoyo de sus respectivas posiciones.

Por la Autoridad de los Puertos, en adelante “la Autoridad” o “el Patrono”, comparecieron: el señor Radamés Jordán, Jefe de Relaciones Laborales y Portavoz; el señor Efraín Feliciano, Testigo; y la señora Luz Cabret, Testigo.

---

\* Número administrativo asignado a la arbitrabilidad procesal.

Por la H. E. O., en adelante “la Unión”, comparecieron: el Lcdo. José Cartagena, Asesor Legal y Portavoz; el señor Geigel Rosa, Querellado; y el señor José Batista, Vicepresidente de la Unión.

A las partes así representadas, se les brindó la oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental que tuvieran en apoyo de sus respectivas posiciones.

## II. SUMISIÓN

La Unión nos planteó y el Patrono así lo avaló, que resolviéramos en primera instancia lo siguiente:

Que la Ábitro determine de acuerdo a derecho y al Convenio Colectivo, si la presente querella es o no arbitrable procesalmente, toda vez que la Autoridad no cumplió con el procedimiento establecido en la Sección 5 del Artículo XLII; de determinar que no lo es, decrete el archivo con perjuicio del mismo.

## III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES DEL CONVENIO COLECTIVO

### ARTÍCULO XLII AJUSTE DE CONTROVERSIAS

El término “controversia” comprende toda queja o 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 querrella 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 tres (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 días laborables siguientes al recibo de la decisión o de la terminación 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 querrella.

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 haberla sido sometida.

### **Sección 2: SEGUNDA ETAPA-ARBITRAJE**

Cuando la querrella no haya sido resuelta satisfactoriamente por las partes en la 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 Arbitro será final e inapelable, seguida y cumplida por las partes siempre que sea conforme a derecho. Las partes le someterán al Árbitro la sumisión escrita de la querella a resolverse. Cuando no haya acuerdo en la sumisión escrita, el Árbitro redactará la misma a base de los hechos que se le presenten. El Árbitro no podrá imponer daños entendiéndose que esta limitación no afectará en manera alguna las facultades para reconocer 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 involucrados 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 con una suspensión que no excederá de treinta (30) días y finalmente el despido.

Sección 5: En aquellos casos que la queja o querella 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 radicarán en Primera Etapa ante el Director de Relaciones Industriales. El Director de Relaciones tendrá quince (15) días laborales 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 quince

(15) días laborables siguientes a la decisión del Director de Relaciones Industriales o después de la terminación del período que tiene ésta para contestar.

**ARTÍCULO 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 Apropriada, dentro de 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 el empleado.

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

**IV. RELACIÓN DE HECHOS**

1. El señor Geigel Rosa Cruz, aquí querellado, ocupa la plaza de Especialista de Operaciones Aeroportuarias en el Aeropuerto de Vieques.
2. El 30 de julio de 2003, el querellado se insubordinó al ignorar unas instrucciones directas de su supervisor.
3. Por estos hechos, el 15 de agosto de 2003, el Director Ejecutivo de la Autoridad originó una carta al querellado imputándole los hechos antes mencionados, e imponiéndole una suspensión de empleo y sueldo por treinta (30) días.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Exhibit 1 – de la Unión.

4. No fue hasta el 3 de septiembre de 2003, que la Autoridad le remitió copia de dicha carta a la Unión por medio de mensajero.<sup>2</sup>
5. Ese mismo día, 3 de septiembre de 2003, la Autoridad radicó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje la Solicitud para la Designación de Árbitro, la cual le fue notificada a la Unión el 4 de septiembre de 2003.

## V. ARBITRABILIDAD PROCESAL

En la presente controversia nos corresponde determinar si el caso de autos es o no arbitrable procesalmente.

La Unión alegó que la querrela no era arbitrable procesalmente porque la Autoridad incumplió con el Artículo XLII, Sección 5, *supra*, sobre Ajustes de Controversias del Convenio Colectivo. Sostuvo, que al tratarse de una querrela que surgió de una acción directa del Director Ejecutivo de la Autoridad, éste tenía que cumplir con lo dispuesto en la antes mencionada Sección 5. Indicando, que la Autoridad tenía el deber de esperar que la Unión radicara en el primer paso ante el Director de Relaciones Industriales; y luego, de no poder resolver la controversia, radicar en el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

La Autoridad alegó no haber incurrido en una violación del Artículo XLII, Sección 5, *supra*, del Convenio Colectivo, ya que dicha Sección no era de aplicación a

---

<sup>2</sup> Exhibit 1 – de la Unión.

medidas disciplinarias. Sostuvo, que los casos disciplinarios se llevan a través del procedimiento establecido en las Secciones 1 al 4 del Artículo XLII, supra.

Luego de un análisis de la prueba presentada, el Convenio Colectivo y las contenciones de las partes, concluimos que la defensa presentada por la Unión no procede. Veamos.

El Convenio Colectivo claramente dispone que el Artículo XLII, Sección 5, supra, aplica solo a aquellas querellas que surjan de decisiones directas del Director Ejecutivo relacionadas a derechos de la Unión o derechos colectivos de sus miembros, no relacionadas a asuntos disciplinarios. La aplicación de dicha sección a casos disciplinarios sería contraria a lo dispuesto en el Artículo XLIII, Sección 6, supra, la cual establece lo siguiente:

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

Por tal razón, concluimos que el Artículo XLII, Sección 5, supra, no aplica a las querellas de índole disciplinaria.

De conformidad con los fundamentos anteriormente expresados, emitimos el siguiente:

**VI. LAUDO**

Determinamos que la querrela es arbitrable procesalmente. Las partes deberán comparecer para ventilar los méritos del Caso Núm. A-04-702, como se detalla a continuación:

**DÍA: VIERNES, 21 DE DICIEMBRE DE 2007.**

**HORA: 8:30 p.m.**

**LUGAR: NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.**

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a \_\_\_\_ de junio de 2007.

lcm

---

MARIELA CHEZ VÉLEZ  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivada en autos hoy \_\_\_\_ de junio de 2007 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

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

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA  
EDIF MIDTOWN STE 207  
420 AVE PONCE DE LEÓN  
SAN JUAN PR 00918

SR JOSÉ BATISTA  
VICEPRESIDENTE  
HERMANDAD DE EMPLEADOS DE OFICINA,  
COMERCIO Y RAMAS ANEXAS (PUERTOS)  
P O BOX 8599  
SAN JUAN PR 00910-0599

LCDO JOSÉ ANTONIO CARTAGENA  
420 AVE PONCE DE LEÓN  
EDIFICIO MIDTOWN STE 204  
SAN JUAN PR 00918

---

LUCY CARRASCO MUÑOZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III