

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, (H. E. O.)
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: *A-08-1822

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, en San Juan, Puerto Rico, el 18 de octubre de 2005. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 18 de noviembre de 2005, 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; y el señor José A. Hernández, Supervisor de Conservación y 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 Rafael Martínez, Querellado y Testigo; el señor Francisco Pereira, Testigo; 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. PROYECTOS DE SUMISIÓN

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

Por la Unión:

Que la Árbítro determine de acuerdo a los hechos, al derecho aplicable y al Convenio Colectivo, si la querella es arbitrable procesalmente de acuerdo al Artículo XLII, Sección 5; de determinar que no, se desestime la suspensión impuesta al señor Rafael Martínez.

Por la Autoridad:

Que la Honorable Árbítro determine si se justifica o no la acción disciplinaria del señor Rafael Martínez por los hechos de 29 de abril de 2003 donde el empleado abandonó su área de trabajo.

Luego de analizar el Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes, la prueba aportada y el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹ concluimos que el asunto específico a resolver es el siguiente:

¹ ARTICULO XIV - SOBRE LA SUMISIÓN

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El árbitro determinará el(los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

SUMISIÓN

Determinar si la querrela es o no arbitrable procesalmente. De determinar que es arbitrable, se señalará la vista para ver el caso en sus méritos. De determinar que no es arbitrable, se desestimaré la querrela.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES DEL CONVENIO COLECTIVO

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 querellas 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 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 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, 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 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 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 tendrá quince (15) días laborales 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 este 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 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 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.

ARTÍCULO XLIV PRIORIDAD EN 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. RELACIÓN DE HECHOS

1. El 29 de abril de 2003, al señor Rafael Martínez, aquí querellado se le imputó haber abandonado su área de trabajo sin la debida autorización.
2. Al momento de los hechos, el querellado tenía el turno de 7:30 a. m. a 4:00 p. m., y laboraba en el Aeropuerto Internacional Luis Muñoz Marín reparando en sistema contra incendios.

3. El 1 de mayo de 2003, el Director Ejecutivo de la Autoridad recibió un informe en el cual indicaba que el 29 de abril de 2003 el querellado abandonó su área de trabajo sin la debida autorización.
4. Por estos hechos, el 22 de mayo de 2003, el Director Ejecutivo de la Autoridad remitió y firmó una carta dirigida al querellado imputándole los hechos antes mencionados, e imponiéndole una suspensión de empleo y sueldo por treinta (30) días, a ser efectiva una vez sea refrendada por un árbitro.²
5. El 5 de junio de 2003, la Autoridad radicó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje la Solicitud para la Designación de Árbitro.³
6. El 9 de junio de 2003, la Autoridad le remitió copia de dicha carta a la Unión por medio de mensajero.⁴

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 Ajuste 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 mencionada Sección 5. Incluso, indicó que la acción

² Exhibit 1 – de la Unión.

³ Exhibit 3 – de la Unión.

tomada por la Autoridad fue prematura ya que 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 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 Artículo XLIII, supra, del Convenio Colectivo, establece el procedimiento extraordinario a seguir en casos de suspensiones sumarias o perentorias. Dicho Artículo dispone, que la Autoridad tendrá la facultad de imponer medidas disciplinarias tales como la suspensión sumaria o despido perentorio, en aquellos casos en que el empleado imputado incurra en alguna de las dieciocho (18) conductas enumeradas en el mismo. Sin embargo, la Sección 6 de este Artículo especifica que los casos de disciplina progresiva se regirán por lo dispuesto en las Secciones 1 al 4 del Artículo XLII, supra, y no por éste.

Por otro lado, el Artículo XLII, supra, contempla el procedimiento ordinario de ajuste de controversias. El mismo establece en las Secciones 1 al 4 de dicho Artículo, los pasos a seguir con relación a la aplicación de la disciplina progresiva; comenzando con

una amonestación verbal, luego una reprimenda escrita, continúa con una suspensión de empleo de no más de treinta (30) días, hasta finalmente llegar al despido. Incluso, la Sección 1, del Artículo XLIV, supra, sobre Prioridad de los Casos Disciplinarios, dispone que en el procedimiento ordinario la medida disciplinaria no entrará en efecto hasta la determinación del árbitro. Además, la Sección 5, del Artículo XLII, supra, dispone el procedimiento a seguir cuando surjan quejas o querellas de unas decisiones directas del Director Ejecutivo, o cuando se reclamen derechos de la Unión o derechos colectivos de algún miembro de la Unión; las cuales se radicarán en Primera Etapa ante el Director de Relaciones Industriales. De no poder resolver la querella, la misma se podrá someter a arbitraje luego de haber transcurrido los quince (15) días que tiene el Director de Relaciones Industriales para emitir su decisión.

La presente querella se originó de un informe que recibió el Director Ejecutivo el 1 de mayo de 2003, donde se le informó que el querellado había abandonado su área de trabajo sin la debida autorización. Como resultado, se continuó con el proceso de disciplina progresiva de recomendar la suspensión del querellado por 30 días laborables. Esta acción, no surge como una decisión directa del Director Ejecutivo de la Autoridad; sino de un informe que éste último recibió. Conferirle la interpretación que pretende la Unión, desvirtuaría lo que las partes ya acordaron en el Artículo XLII, Sección 1 al 4, y el Artículo XLIII, Sección 6, supra, los cuales proveen los procedimientos a seguir para los casos ordinarios de ajuste de controversias y disciplinaria progresiva.

Por tal razón, concluimos que el planteamiento de la Unión de alegar que la Autoridad incumplió con el Artículo XLII, Sección 5, supra, no procede; ya que entendemos que dicha disposición no le es de aplicación en el presente caso.

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-03-3510, como se detalla a continuación:

DÍA: MARTES, 3 DE JUNIO DE 2008.

HORA: 8:30 A. M.

LUGAR: NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a ____ de febrero de 2008.

lcm

MARIELA CHEZ VÉLEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy ____ de febrero de 2008 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

SR JOSÉ A HERNÁNDEZ AMARO
SUPERVISOR EMPLS MANTENIM Y TESTIGO
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
P O BOX 362829
SAN JUAN PR 00936-2829

LCDO JOSÉ ANTONIO CARTAGENA
420 AVE PONCE DE LEÓN
EDIFICIO MIDTOWN STE 204
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

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III