

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y REC HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P.O. BOX 195540
SAN JUAN P.R. 00919-5540**

**AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
(PATRONO)**

Y

**HERMANDAD DE EMPLEADOS
DE OFICINA, COMERCIO Y
RAMAS ANEXAS
(UNIÓN)**

LAUDO DE ARBITRAJE

**CASO NÚM. A-06-1429*
SOBRE: ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA**

**CASO NÚM. A-05-1111
SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL**

ÁRBITRO: YOLANDA COTTO RIVERA

INTRODUCCIÓN

Citado el caso de autos para audiencia a celebrarse el 5 de abril de 2005, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos; compareció la Autoridad de los Puertos, en lo sucesivo “el Patrono,” representada por el Lcdo. Francisco L. Acevedo Noguera, Asesor Legal y Portavoz; Sr. Arturo del Valle, Gerente de Capitanía e Instalaciones Portuarias; y el Sr. José A. Nora, Supervisor de Operaciones (testigo).

* Numeración administrativa asignada al planteamiento de arbitrabilidad sustantiva.

En representación de la Hermanada de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas, en lo sucesivo “la Unión”, compareció el Lcdo. José A. Cartagena, Asesor Legal y Portavoz; Sr. Gabriel Tizol Robles, Vicepresidente de Área del Negociado Marítimo; y el Sr. Rafael Rosado Ramos, Capitán de Puerto “At large” (testigo).

El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 31 de mayo de 2005, fecha en que venció el término para la radicación de alegatos escrita en apoyo de su posición. Habiendo recibido ambos escritos dentro del término establecido, nos encontramos en posición de resolver.

SUMISIÓN

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

POR EL PATRONO

Determinar si la querella radicada es arbitrable procesal y sustantivamente, conforme a los hechos del caso y el Convenio Colectivo. De ser arbitrable, que la Árbítro determine de acuerdo a los hechos y al Convenio Colectivo al realizar funciones de la Capitanía de Puerto en Arecibo.

POR LA UNIÓN

Que la Árbítro determine, de acuerdo a los hechos y al Convenio Colectivo vigente, si la Autoridad ocurrió o no en

violación al Artículo XLVI, Sección 7; de ser en la afirmativa 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, determinamos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si la querrela es o no arbitrable sustantiva y procesalmente. De ser arbitrable, determinar si la Autoridad violó o no el Artículo XLVI, Sección 7 del Convenio Colectivo vigente entre las partes. De resolver en la afirmativa, proveer el remedio adecuado.

DISPOSICIONES PERTINENTES¹

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 a 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

¹ El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1 de octubre de 2000 hasta el 30 de septiembre de 2007. (Exhibit 1 Conjunto).

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.

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 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 querrela.

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 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 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 querrela 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 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 este para contestar.

ARTÍCULO XLV

CUMPLIMIENTO DE CONVENIO

Las partes hacen constar que las conversaciones para la negociación de este Convenio Colectivo se condujeron en un plano de razonabilidad haciendo posible el satisfactorio entendimiento entre las partes, lo que sin duda ha redundado en más cordiales relaciones. En igual espíritu de comprensión y de mantener los logros obtenidos y con un claro entendimiento de las responsabilidades contraídas por cada una de las partes, éstas de mutuo acuerdo convienen que durante la vigencia del presente Convenio, toda controversia que surja de la interpretación, aplicación, administración o alegada violación a este Convenio se resolverá exclusivamente usando los procedimientos establecidos en el presente Convenio.

ARTÍCULO XLVI
DISPOSICIONES GENERALES

...

Sección 7: Prohibición Funciones Incluidas y Excluidas

La Autoridad no podrá conferir poderes y funciones de supervisión, y ejecutivas a un empleado ejecutivos o Unidad Apropiada. Tampoco permitirá que empleados ejecutivos o de supervisión o fuera de la Unidad Apropiada realicen los deberes y funciones de puestos incluidos en la Unidad Apropiada, excepto en casos de emergencia para lo cual la Autoridad y la Unión se pondrán de acuerdo para resolver los mismos; entendiéndose que cuando dicha emergencia surja en horas no laborables, la Autoridad notificará a la Unión de la acción tomada durante el próximo día laborable.

...

OPINIÓN

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos, en primera instancia, si la presente querrela es o no arbitrable sustantiva y procesalmente.

Mucho se ha hablado y se ha escrito sobre las defensas de arbitrabilidad. En términos generales, podemos decir que se levantan estas defensas en el foro arbitral para expedir que el Árbitro pase juicio sobre los méritos de la querella que se trata. Se puede levantar la defensa de arbitrabilidad sustantiva o procesal, a ambas defensas simultáneamente, como lo ha hecho el Patrono en el presente caso.

La arbitrabilidad procesal, postula la tesis de que la querella no es arbitrable por no haber cumplido la parte promovente con los límites procesales establecidos en el Convenio Colectivo, o cuando la querella no ha sido tramitada diligentemente en un tiempo razonable.

Por otro lado, la arbitrabilidad sustantiva va dirigida a cuestionar la jurisdicción que tiene el Árbitro para entender sobre un asunto en específico. Esta jurisdicción va ligada al ámbito de la cláusula de arbitraje. El factor principal para determinar si una controversia o reclamación está dentro del ámbito de la cláusula de arbitraje es el alcance de la misma. El lenguaje de dicha cláusula es el criterio principal para determinar su alcance².

SOBRE LA ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

El Patrono, alegó que la querrela no era arbitrable sustantivamente ya que el propósito de la Unión al radicar la misma, era que la Autoridad creara una nueva plaza de Capitán, para lo cual el Árbitro no tenía jurisdicción.

La Unión, por su parte, sostuvo que la querrela era arbitrable sustantivamente ya que la controversia emanaba de las disposiciones expresas del Convenio Colectivo en su Artículo XLVI, Sección 7, supra. Además, sostuvo que el remedio solicitado era el cese y desista de la práctica adoptada por la Autoridad.

Aquilatada la prueba presentada, entendemos que a la Unión le asiste la razón. El Artículo XLII, Ajuste de Controversias, supra, define el término “controversia” como toda queja o querrela que envuelva el interés de uno o más trabajadores que surja en cualquier reclamación relacionada con la interpretación, aplicación, administración o alegada violación del Convenio Colectivo.

En el caso de autos, la Unión alegó que había personal gerencial realizando funciones de la Unidad Apropriada, ésto, en violación a las disposiciones del Artículo XLVI, Sección 7, supra. Consideramos que la

² Mark M. Grossman, The Question of Arbitrability, ILB Press, N.Y. 1984. Ray Y. Chyconhove, editor

controversia presentada por la Unión surge de las disposiciones expresas del Convenio Colectivo, por lo que la querella es arbitrable sustantivamente.

SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL

El Patrono, alegó que la querella no era arbitrable procesalmente ya que la Unión no había tramitado diligentemente la misma. En primera instancia, alegó que la Unión había radicado la querella después de haber transcurrido diecinueve (19) años de la alegada violación. Sostuvo que bajo la doctrina de incuria dicha demora resultaba irrazonable.

Además, sostuvo que la Unión había violado las disposiciones del Artículo XLII, Ajuste de Controversia supra, al incumplir con el procedimiento establecido para el trámite de las querellas. Alegó que el reclamo de la Unión era que había personal gerencial realizando funciones de la Unidad Apropiada en la Capitanía de Arecibo, refiriéndose específicamente a las funciones que realizaba el Sr. José A. Nora. Arguyó que conforme a lo establecido en el Artículo XLII, Sección 1, supra, la querella tenía que ser radicada en la Fase Administrativa ante el supervisor inmediato del Sr. José A. Nora, que era el Sr. Arturo del Valle; y en

este caso la Unión radicó la querrela ante los señores Ismael García y Edwin Rodríguez, ambos ejecutivos a Nivel Central.

La Unión, por su parte, sostuvo que la querrela era arbitrable procesalmente ya que se trataba de una reclamación de carácter continuo cuya causa de acción surgía día a día mientras persistiera la violación. En cuanto al trámite de la querrela, sostuvo que el mismo fue acorde con lo dispuesto en el Artículo XLII, supra, ya que la querrela se radicó en primera instancia ante el Sr. Ismael García, Supervisor de Operaciones del Negociado Marítimo. Al no recibir contestación alguna de parte del señor García, pasados los tres (3) días laborables que establece el Convenio Colectivo, la querrela se radicó ante el Sr. Edwin Rodríguez Colón, Jefe del Negociado Marítimo.

Constando así la posición de cada parte, nos encontramos en posición de resolver.

En el campo del arbitraje obrero-patronal, es harto conocido que de contener el Convenio Colectivo disposiciones para el procesamiento de quejas y agravios, y para su eventual ventilación a través del proceso de arbitraje, éstas deben ser cumplida estrictamente. Tanto en la esfera federal como en el ámbito local, es doctrina claramente establecida que el estricto cumplimiento de las

disposiciones contempladas en el Convenio Colectivo para el procesamiento de las querellas es fundamental³. Generalmente, el incumplimiento de los términos y del procedimiento establecido en el Convenio Colectivo conlleva la desestimación de la querella, pues se pretende que la tramitación de los agravios se atienda con prontitud y diligencia. A esos efectos, el tratadista Owen Faireweather expresó lo siguiente:

When a grievance has not been filed within the time limits set forth in the collective bargaining agreement, the arbitrator generally will dismiss the claim as nonarbitrable unless the opposing party has waived this procedural defect. Since the parties have limited the cases which they agree to arbitrate according to the terms of their agreement, the arbitrator has no authority to hear a claim presented too late, because it has not properly entered the procedure and hence has not reached the arbitration "step". Arbitrators have supported the dismissal not only on the ground that the arbitrator must receive authority to hear the grievance claim from the agreement, but also on the ground that the establishment of a time limit reflects the parties' recognition that grievance matters should be heard promptly and not allowed to fester for long periods permitting evidence to be lost and recollections to be dimmed⁴.

³ Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública v. Unión General de Trabajadores, 2002 JTS 60; Rivera Padilla v. Cooperativa de Ganaderos de Vieques, 110 D.P.R. 621 (1981); San Juan Mercantile Corp v. Junta de Relaciones del Trabajo, 104 D.P.R. 86 (1985) ; Secretario del Trabajo v. Hull Dobbs, 101 D.P.R. 286 (1973).

⁴ O. Fairwather, Practice and Procedure in Labor Arbitration, 4th ed., Washington , D.C. The Bureau of National Affairs, 1999, pág. 123.

No obstante, existen situaciones de hechos muy particulares que eluden la norma antes expresada. Ejemplifican estas excepciones las siguientes circunstancias: 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 no hubiese objetado, o que hubiese objetado tardíamente la tramitación de la querella; que el agravio no se hubiese conocido hasta una fecha posterior a su ocurrencia; que la querella hubiera sido prematura si se hubiese presentado en los términos contemplados en el Convenio Colectivo, que el Patrono hubiese inducido mediante sus acciones a la radicación tardía del agravio; y, por último, que el agravio alegado constituya una violación de carácter continuo⁵.

Sobre este particular, se ha establecido que la naturaleza de la querella de carácter continuo hace que la misma surja o se renueve día a día, y por tanto la misma se pueda presentar en cualquier momento mientras la violación contractual continúe y se interponga en el período prescrito contractualmente⁶.

⁵ Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública v. Unión General de Trabajadores, supra.

⁶ Fernández Quiñónez, El Arbitraje Obrero Patronal, 1ra. Ed., Colombia, Legis S.A. 2000, pág. 237.

Nuestro más alto foro definió un daño de carácter continuo de la siguiente manera:

Aquellos producidos por uno o más actos culposos o negligentes imputables al actor, coetáneos o no, que resultan en consecuencias lesivas ininterrumpidas, sostenidas, duraderas sin interrupción, unidas entre sí, las cuales al ser conocidas hacen que también se conozca -por ser previsible-, el carácter continuado e ininterrumpido de sus efectos, convirtiéndose en ese momento en un daño cierto compuesto por elementos de daño actual (aquél que ya ha acaecido) y de daño futuro previsible y por tanto cierto⁷.

En el campo laboral, los árbitros han determinado que una violación continua al Convenio Colectivo, da base a un agravio continuo procesable en el procedimiento establecido en dicho Convenio Colectivo.

También se ha resuelto que la determinación de la existencia de una violación de carácter continuo no es tarea fácil; en el ámbito laboral la aplicación del concepto ha sido objeto de confusión y, en consecuencia, de decisiones divergentes. El factor principal para determinar la existencia de una violación continua es el acto que motivó la queja o el agravio, y no el enfoque en sus efectos⁸. Es por esta razón, que el remedio a concederse en aquellos casos donde se ha determinado la existencia de una violación de carácter continuo, se

⁷ Galib Frangie v. El Vocero de P.R., 138 D.P.R. 560 (1995).

otorgará desde la fecha en que se presentó la querella y no desde que ocurrió el acto inicial que motivó el agravio⁹. Otro factor que debemos considerar para determinar la existencia de una violación continua es que el acto imputado sea uno continuo y no se trate de incidentes aislados.

En el caso de autos, la Unión alegó que el supervisor José A. Nora, se encontraba realizando las funciones inherentes al puesto de Capitán, el cual pertenece a la Unidad Apropriada de la H.E.O. Tal como lo requiere la doctrina para determinar si el acto imputado es uno continuo o, si por el contrario, se trata de incidentes aislados; surgió de la prueba presentada por el Patrono que el Sr. José A. Nora, lleva aproximadamente diecinueve (19) años realizando las mismas funciones de forma ininterrumpida.

En atención a estos factores concurrimos con la Unión, al sostener que la presente querella contempla una violación de carácter continuo.

No obstante, en cuando al planteamiento de arbitrabilidad procesal se refiere, el Patrono alegó además, que la Unión había violado las disposiciones del Artículo XLII, -Ajuste de Controversias- supra, al radicar la querella en primera

⁸ R. I. Bloch, Arbitration: Time Limits and Continuing Violations, 96 Michigan Law Review 2843 (1988).

⁹ J.R.T. v. Autoridad de Energía Eléctrica, 113 D.P.R. 564 (1982).

instancia ante los señores Ismael García y Edwin Ramos, ambos ejecutivos a Nivel Central.

El Artículo XLII, Sección 1, *supra*, establece entre otras cosas, que cualquier querrela que surja será discutida en primera instancia con el supervisor inmediato del empleado. Establece además, que de no estar conforme la Unión con la decisión tomada por el supervisor, podrá apelar la misma ante el Director del Negociado correspondiente.

Nótese que la intención de las partes fue establecer un orden jerárquico ascendente al momento de radicar las querellas.

En el caso de autos, la Unión alegó que específicamente en la Capitanía de Arecibo había personal gerencial realizando funciones de la unidad contratante. Entendemos que la Unión debió radicar su querrela en primera instancia ante el supervisor de dicha capitanía. No obstante, siendo el Sr. José A. Nora, Supervisor de Operaciones de dicha Capitanía, el gerencial al cual se le imputó estar realizando funciones de la unidad contratante entendemos que la Unión no hubiera radicado la querrela ante este; sin embargo, consideramos que la Unión debió radicar la misma ante el Sr. Arturo del Valle, Gerente de la Capitanía y Supervisor inmediato del Sr. José A. Nora.

En cuanto a este aspecto, concurrimos con el patrono al señalar que la Unión incumplió con el procedimiento establecido para tramitar la querrela en la Fase Administrativa.

Como bien señalamos anteriormente, el Convenio Colectivo constituye un contrato entre las partes y, en consecuencia, debe cumplirse con estricta rigurosidad. Ninguna de las partes puede hacer caso omiso al Convenio Colectivo o al Procedimiento de Quejas y Agravios allí establecido.¹⁰

De conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos el siguiente:

LAUDO

Determinamos que la querrela es arbitrable sustantivamente, sin embargo, la misma no es arbitrable en su modalidad procesal.

Dado en San Juan, Puerto Rico, a 28 de noviembre de 2005.

YOLANDA COTTO RIVERA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

¹⁰ Rivera Padilla v. Coop. De Ganaderos de Vieques, supra; Secretario del Trabajo v. Hull Dobbs, supra, Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública v. Unión General de Trabajadores, supra; San Juan Mercantile Corp. Vi. Junta de Relaciones del Trabajo, supra.

Archivada en autos, hoy 28 de noviembre de 2005 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

LCDO. FRANCISCO L. ACEVEDO NOGUERAS
ACEVEDO & ACEVEDO LAW OFFICES
PO BOX 9023905
SAN JUAN PR 00902-3905

LCDO. JOSÉ ANTONIO CARTAGENA
421 AVE. MUÑOZ RIVERA
EDIFICIO MIDTOWN STE 204
SAN JUAN PR 00918

SR. ARTURO DEL VALLE
GERENTE DE CAPITANÍA
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
PO BOX 362829
SAN JUAN PR 00936-2829

SR. GABRIEL TIZOL ROBLES
VICEPRESIDENTE, ÁREA NEGDO MARÍTIMO
H.E.O.
AUT. DE LOS PUERTOS
PO BOX 8599
SAN JUAN PR 00910-0599

ALTAGRACIA GARCÍA FIGUEROA
SECRETARIA