

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00920-5540

**AUTORIDAD DE LOS PUERTOS DE
PUERTO RICO**

(Autoridad)

Y

**HERMANDAD DE EMPLEADOS DE
OFICINA, COMERCIO Y RAMAS
ANEXAS DE PUERTO RICO**

(H.E.O)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-05-1459

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL**

**ÁRBITRO:
FRANCISCO ORTIZ SUED**

INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso se celebró en las facilidades de la Autoridad de los Puertos en Fajardo, el día 20 de abril de 2005. El caso quedó sometido, para fines de adjudicación, el 27 de mayo de 2005, fecha límite para la radicación de sus respectivos alegatos escritos.¹

Por la Autoridad de los Puertos de Puerto Rico, en adelante “la Autoridad”, comparecieron: el Sr. Radamés Jordán Ortiz, Jefe de Relaciones Industriales y Portavoz y la Sra. Glenda González, Testigo y Ayudante Especial del Administrador.

Por la otra parte, Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de Puerto Rico, en adelante “la Unión”, comparecieron: el Sr. William Cotto,

¹ El Patrono no sometió alegato escrito.

Delegado, Lcdo. José A. Cartagena, Asesor Legal y Portavoz; y la Sra. Maritza Vélez Parrilla, Querellante.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas; interrogar y contrainterrogar y de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta. En su lugar procedieron a someter por separado sus respectivos proyectos de sumisión.

POR LA AUTORIDAD:

Que el Hon. Árbitro determine si la querrela es o no procesalmente arbitrable a base de los términos dispuestos en el Artículo XLII del Convenio.

POR LA UNIÓN:

Que el Árbitro determine, conforme al Convenio Colectivo y el derecho vigente, si la Autoridad violó o no el Artículo XLII, Sección 4, al imponerle a la Sra. Maritza Vélez Parrilla una amonestación escrita y/o determine si la sanción impuesta estuvo o no justificada. De determinarse que sí, en ambos planteamientos, provea el remedio adecuado.

Luego de analizar el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y los hechos del caso, concluimos que el asunto a resolver es el siguiente:²

² El Artículo XIV, inciso (b) del Reglamento para el orden interno de los servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje dispone que: “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.”

Que el Árbitro determine si la presente querrella es o no arbitrable procesalmente. De serlo, que el Árbitro determine, conforme al Convenio Colectivo y a derecho, si la Autoridad violó o no el Artículo XLII. De determinar que se violó el Convenio Colectivo que se emita el remedio adecuado.

DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

ARTÍCULO XLII AJUSTE DE CONTROVERSIAS

El término “controversias” comprende toda queja o querrella 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 querrella 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 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.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Iniciados los procedimientos de rigor, la Autoridad hizo un planteamiento jurisdiccional de orden procesal.

La Autoridad alegó que la controversia de autos no es arbitrable procesalmente, ya que la Unión no cumplió con los términos establecidos en el Convenio Colectivo, en su Artículo XLII, Sección 1: A, supra.

De otro lado, la Unión alegó que la controversia es arbitrable procesalmente, ya que ésta cumplió con los términos del Convenio Colectivo.

Así las cosas, pasamos a resolver, en primera instancia, el planteamiento procesal traído ante nos. Veamos.

Mucho se ha hablado y se ha escrito sobre la defensa de arbitrabilidad. Podemos decir que esta defensa se levanta en el foro arbitral para impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de la querrela que se trata. La arbitrabilidad procesal postula la tesis de que la querrela no es arbitrable por no haber cumplido la parte promovente con los límites procesales establecidos en el Convenio Colectivo o cuando la querrela no ha sido tramitada diligentemente dentro de un tiempo razonable; que es la postura que ha levantado la Autoridad en la controversia de marras.

En el caso de autos se desprende que a la querellante, Maritza Vélez Parrilla, se le entregó una carta de amonestación el 6 de diciembre de 2004. A tono con lo establecido en el Convenio Colectivo; la Unión tenía tres (3) días para reunirse y discutir el agravio con el supervisor inmediato de la querellante. Sin embargo, de la prueba presentada surgió que no fue hasta el 15 de diciembre de 2004 que el Sr. Juan R. Rosa León, Presidente de la Unión, le remitió carta al Sr. Radamés Jordán, Jefe de Relaciones Industriales de la Autoridad, para indicarle que la carta de amonestación enviada a la querellante no se justificaba que violaba el Convenio Colectivo.”

La Unión tenía como plazo hasta el jueves, 9 de septiembre de 2004 para discutir con el supervisor inmediato de la querellante, la querrela que motivó el agravio.

Empero, la Unión excedió el término de tres (3) días que dispone el Convenio Colectivo al requerir la discusión del agravio allá para el 15 de diciembre de 2004.

Es forzoso, entonces, concluir que la Unión no cumplió con lo dispuesto en el Artículo XLII, Sección 1, A del Convenio Colectivo, supra, el cual es claro a lo que respecta a la tramitación de una querrela.

La política pública en Puerto Rico favorece la negociación colectiva y sus mecanismos para resolver internamente sus problemas. Ese es el medio de mantener una razonable, pacífica y fructífera paz industrial y porque es la forma en que se ejercitan y se desarrollan el movimiento obrero y sus uniones, cosa que se considera deseable por ser útil y justa. Nazario v. Tribunal Superior, 98 DPR 846 (1970).

Es evidente que los Convenios Colectivos constituyen ley entre las partes siempre y cuando sus disposiciones sean conforme a la ley, la moral y el orden público. J.R.T. v. Vigilantes, 125 D.P.R. 581 (1990); Industria Licorera de Ponce v. Destilería Serrallés, Inc. 116 D.P.R. 348 (1985). Las partes que se sujetan a un convenio colectivo están obligadas a seguir fielmente sus disposiciones y están impedidas de hacer caso omiso a sus términos y actúan como si el mismo no existiese. San Juan Mercantile Corp. v. J.R.T., 104 D.P.R. 86 (1975).

La norma en Puerto Rico es a los efectos de que las partes deben cumplir estrictamente el procedimiento acordado en un convenio colectivo para con el Procedimiento de Quejas y Agravios. Hermandad Unión Empleados v. Fondos del Seguro del Estado, 112 D.P.R. 51 (1982); Rivera v. Coop. Ganaderos Vieques, 110 D.P.R. 621 (1981) Buena Vista Dairy, Inc. v. J.R.T., 94 D.P.R. 624 (1967).

Se ha dicho, por autoridades competentes en la materia, que cuando el convenio contiene límites de tiempo claros para presentar querellas; su incumplimiento, generalmente, culminará en la desestimación de la querella si la cuestión es levantada ante el Árbitro. Elkoury, How Arbitration Works, 4ta. ed. p. 193. También se ha dicho que puede haber renuncia de la querella si no se plantea dentro del límite establecido en el Convenio. Clarence M. UpDegraff - Arbitration & Labor Relations - BNA pp.166-167.

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. Fairweather - Practice & Procedure in Labor Arbitration - 2nd ed. BNA - p.101.

En el ámbito del derecho laboral puertorriqueño nuestra más alta curia ha dicho que una unión está obligada a someter diligentemente sus querellas al mecanismo de quejas y agravios establecido en un convenio colectivo. Dice, además, la Honorable Corte, que:

Para lograr el objetivo de propiciar la paz industrial, esta Corte impartirá seriedad y obligatoriedad a los convenios colectivos y a los procedimientos contenidos en éstos. Buena Vista Dairy, Inc., 94 DPR 624.

Ya, anteriormente, la Corte Suprema de los Estados Unidos, al expresarse sobre la validez de las decisiones de los árbitros, había establecido que un árbitro debe limitarse a la interpretación y aplicación del convenio colectivo y que su laudo es válido en la

medida que derive su esencia del convenio colectivo. United Steel Workers, vs. Enterprise Wheel & Car Corp. 80s. Ct. 1358, 1361-1960. Siguiendo este principio sentado por el Tribunal Supremo, la Corte de Distrito Federal para Puerto Rico ha resuelto que un árbitro no puede alterar o modificar las disposiciones respecto a los límites de tiempo establecidos en un convenio colectivo para el trámite de querellas. Dorado Beach Hotel vs. Unión de Trabajadores de la Industria Gastronómica de Puerto Rico, 317 f. Supp. 217 (1970).

Esa misma Corte en el caso Caribe Steel v. Tube Corp., manifestó:

Aunque se reconoce que la finalidad del arbitraje es fomentar decisiones rápidas y armoniosas que propendan a una paz industrial estable, el arbitraje no puede trascender el ámbito del Convenio Colectivo. Tampoco conduce a la paz industrial el ignorar los procedimientos enumerados en una cláusula de arbitraje, pues el efecto sería el agravar la querella en lugar de resolverla. Los límites de tiempo establecidos en un Convenio Colectivo para solicitar arbitraje son garantía contra la dilación indefinida en la ventilación de querellas. Es precisamente por esas razones que las partes en un Convenio Colectivo establecen términos y condiciones para el procesamiento de querellas.

El ignorar las cláusulas procesales ha tenido como resultado la desestimación de las querellas por haberse tramitado fuera de tiempo (Traducción Nuestra).

En el caso que nos ocupa, se estableció que la Unión no cumplió con los límites de tiempo establecidos en el Convenio Colectivo para el trámite de la querella, aquí incoada, por lo que procede que declaremos **HA LUGAR** el planteamiento procesal levantado por la Autoridad.

Por los fundamentos antes expuestos emitimos el siguiente:

LAUDO

La presente querrela no es arbitrable procesalmente, por lo tanto, se desestima la misma.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO en San Juan, Puerto Rico hoy, a de septiembre de 2005.

FRANCISCO ORTIZ SUED
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy de septiembre de 2005; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

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

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

SR WILLIAM COTTO
DELEGADO
HERMANDAD DE EMPLEADOS DE
OFICINA, COMERCIO Y RAMAS ANEXAS
DE PUERTO RICO
PO BOX 8599
SAN JUAN PR 00910-0599

LOURDES DEL VALLE MELÉNDEZ
Secretaria