

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

**AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
(Patrono)**

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASOS A-05-1857¹ Y A-151-99

**SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL
Y RECLAMACIÓN PORQUE HAY
PERSONAL GERENCIAL
REALIZANDO FUNCIONES DE LOS
UNIONADOS**

ÁRBITRO:

JORGE E RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe comenzó el 5 de noviembre de 2002 y continuó el 28 de abril de 2004. La misma se celebró en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

La Autoridad de los Puertos de Puerto Rico en adelante la Autoridad o el Patrono, compareció representada por el Sr. Radamés Jordán Ortiz, Jefe de Relaciones Industriales y Portavoz. El Sr. Héctor L. Pérez, Supervisor, compareció en calidad de testigo.

La Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas, en adelante la Hermandad o la Unión, compareció representada por el Lcdo. José E.

¹ Número asignado administrativamente sólo para fines estadísticos.

Carreras Rovira, Asesor Legal y Portavoz, y su Presidente, el Sr. Juan R. Rosa. El Sr. Pedro Quintana Rivera, querellante, también estuvo presente y testificó.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 28 de mayo de 2004, cuando expiró la extensión en el plazo para presentar los alegatos simultáneos.

SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión. No obstante, cada una identificó la controversia y el remedio, e hizo constar su consentimiento para que el árbitro determine, finalmente, el asunto a resolver.

El Patrono propuso la siguiente sumisión:

“Que el Hon. Árbitro determine si la HEO cumplió o no con el procedimiento de Ajuste de Controversia, Art. XLII, en todas sus fases y términos de tiempo negociados en el convenio. De no haber cumplido, que desestime la querella. De determinar lo contrario; entonces que determine si corresponde o no al personal gerencial el control de boletos de gasolina que suplía un distribuidor externo y fuera del área de trabajo, a base del Derecho Gerencial, Art. II.”

Por otro lado, la Unión propuso la siguiente sumisión:

“Que el Honorable Árbitro determine si a tenor con la evidencia presentada procede o no la querella radicada por la Unión. De determinar que procede, que emita un remedio adecuado, incluyendo el pago de penalidades y honorarios de abogado”

En consonancia con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos², se determinó que los asuntos a resolver son aquellos que surgen del proyecto de sumisión de la Compañía.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

El 7 de noviembre de 1997, la Hermandad presentó una querrela porque los empleados gerenciales estaban realizando funciones de abastecimiento de combustible a los vehículos de la Autoridad los fines de semana y días feriados, períodos en los que el(los) empleado(s) unionado(s) que realiza(n) las funciones en cuestión se encuentra(n) libre(s).

Este asunto fue discutido el 14 de noviembre de 1997, en una reunión que tuvo lugar en la **oficina de Relaciones Industriales. Para resolver esa controversia, satisfactoriamente para ambas partes**, la Autoridad se comprometió a solicitarle oficialmente a todos los jefes de divisiones en el Aeropuerto Internacional Luis Muñoz Marín, a la Policía de Puerto Rico, al Departamento de Hacienda que instruyeran a sus subalternos para que estos llenaran los tanques de los vehículos asignados no más tarde de las 3:00 a.m. de los viernes o del día laborable inmediatamente anterior al feriado

² Véase el Artículo XIV, el cual dispone lo siguiente en su parte pertinente:

"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."

oficial. Eventualmente, dada la necesidad de servicio, la Autoridad requirió a los querellantes, Sres. Pedro J. Quintana y Félix M. Cotto Flores, Auxiliares de Mantenimiento de Vehículos de Motor³, que se reportaran a trabajar los fines de semana y días feriados para abastecer de combustible a los vehículos oficiales. No obstante, el 5 de junio de 1998, la Autoridad, a través del Sr. Michael Forte, Director de Aviación, impartió instrucciones para que, efectivo el propio 5 de junio, los Auxiliares de Mantenimiento de Vehículos de Motor fueran relevados de entregar los boletos de combustible.

La Hermandad, a través de su presidente y mediante carta con fecha del 15 de junio de 1998, acudió nuevamente ante el Jefe de Relaciones Industriales, en aquel entonces, el Sr. Arturo Guadalupe, **para que éste interviniera y la controversia sobre el abastecimiento de combustible y/o la entrega de boletos para abastecimiento de combustible quedara resuelta.**

La Hermandad acudió con su reclamo ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos el 22 de julio de 1998, mediante la presentación de la correspondiente solicitud para designación o selección de árbitro, la cual tiene fecha del 16 de julio de 1998.

Los querellantes nunca se quedaron sin trabajo.

³ Entre sus funciones se encuentra la de “despachar gasolina”.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES
ARBITRABILIDAD PROCESAL (A-05-1857)

Sobre este particular, la Autoridad afirma que la querrela no es arbitrable. Sostiene que el 5 de junio de 1998 surgió el motivo para que la Hermandad se querellara, y no fue sino hasta el 22 de julio de 1998 que la Hermandad radicó su queja, directamente en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Por otro lado, la Hermandad sostiene que cumplió con el Artículo XLII del Convenio Colectivo aplicable, el cual trata acerca del Ajuste de Controversias. Sostiene, además, que la Autoridad no ha presentado evidencia suficiente que establezca el hecho de la falta de arbitrabilidad, y, en alternativa, que la defensa de falta de arbitrabilidad fue presentada tardíamente; esto es, por primera vez ante el árbitro y luego de haber hecho dos (2) ofertas de transacción.

Es preciso recordar que cuando se afirma que la querrela no es arbitrable, lo que se plantea es que el árbitro no tiene autoridad para hacer una adjudicación en torno a los méritos y conceder el remedio que corresponda. El Lcdo. Demetrio Fernández Quiñones, reconocido comentarista en materia de relaciones industriales y arbitraje expresó lo siguiente acerca de la arbitrabilidad:

“La arbitrabilidad significa el derecho del quejoso a que su agravio lo determine el árbitro. Cualquier impedimento que se alegue al disfrute de ese derecho es una cuestión de arbitrabilidad, que puede ser en la vertiente sustantiva o la

procesal.” Véase El Arbitraje Obrero-Patronal, Legis Editores S.A., 2000, Colombia, página 236.

Existe una variedad de defectos procesales que pueden ser invocados para evitar que el árbitro emita su dictamen en torno a los méritos de la querrela. Unas cuestiones típicas de arbitrabilidad procesal son si se siguieron todos los pasos o las etapas del procedimiento de quejas y agravios, y/o si la querrela se tramitó, en cada etapa, dentro del término contractual prescrito.

Se espera de ambas partes no sólo que utilicen el procedimiento de quejas y agravios, sino también que observen sus requisitos formales. No debemos olvidar que el convenio y su cláusula de quejas y arbitraje obligan por igual a ambas partes. Véase Rivera Adorno vs. Autoridad de Tierras, 83 DPR 258, 264 (1961). Está claro que el reconocimiento de que los convenios colectivos obligan igualmente a los contratantes (esto es, a los obreros y al patrono) fomenta un mayor sentido de responsabilidad en las partes contratantes, lo que a su vez propicia la paz industrial y, consiguientemente, la estabilidad en la industria. Véase Rivera Adorno vs. Autoridad de Tierras, supra, a la página. 265.

Es fundamental que las partes cumplan estrictamente con las disposiciones contractuales sobre procesamiento de querellas. **Generalmente, un agravio que no es presentado en todas las etapas del procedimiento o es presentado a destiempo será considerado que no es arbitrable procesalmente**, pues se pretende que la tramitación de los agravios sea diligente y rápida. De esa forma se le imparte aprobación a lo que

constituye la voluntad de las partes traducida en la redacción de la disposición contractual sobre procedimiento de quejas y agravios. Véase la sentencia de nuestro Tribunal Supremo en el caso de Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública vs. U.G.T., 2002 JTS 60, en donde se cita con aprobación la siguiente expresión de un reconocido comentarista en materia de relaciones:

"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 non-arbitrable **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 dimmed. ...". Énfasis suplido; véase, de Owen Fairweather, Practice and Procedure in Labor Arbitration, 2^{da} ed., 1983, B.N.A., Washington, D.C., p. 101.

Está claro que quien alega debe aducir prueba si pretende que se resuelva a su favor. En consecuencia, es oportuno señalar la siguiente expresión de Frank y Edna A. Elkouri, dos reconocidas autoridades en materia de relaciones industriales, acerca del peso de la prueba:

"Too often a party goes to arbitration with nothing but allegations to support some of its contentions or even its

basic position. But allegations or assertions are not proof, and mere allegations unsupported by evidence are ordinarily given no weight by arbitrators." Véase How Arbitration Works, 1985, BNA, Washington, DC, página 325.

Asimismo, el Artículo XIV del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje dispone lo siguiente en su parte pertinente:

“(d) En caso de que una de las partes alegue que la controversia no es arbitrable, deberá incluir dicha alegación en su proyecto de sumisión y **tendrá el peso de la prueba sobre su alegación**. Sin embargo, el árbitro tendrá discreción para ventilar el caso en sus méritos y decidir sobre ambas controversias una vez quede sometido el caso en su totalidad. [Énfasis suplido.]”

Tratándose la presente querrela de una en la que se reclaman “derechos colectivos de los miembros de la Unión”, la Hermandad, a través de su presidente y mediante carta con fecha del 15 de junio de 1998, acudió, **por segunda ocasión, en primera instancia**, ante el entonces Jefe de Relaciones Industriales, Sr. Arturo Guadalupe, para que éste interviniera y la controversia sobre el abastecimiento de combustible y/o la entrega de boletos para abastecimiento de combustible quedara resuelta. No está claro si el Director o el Jefe de Relaciones Industriales contestó la misma y ni si alegó que la querrela fue presentada a destiempo; no obstante, la Hermandad acudió con su reclamo ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos el 22 de julio de 1998, mediante la

presentación de la correspondiente solicitud para designación o selección de árbitro, la cual tiene fecha del 16 de julio de 1998.

Sin duda, la Unión previó que sería inútil cumplir con lo dispuesto en el Artículo XLII, sobre ajuste de controversias. Es oportuno señalar la siguiente expresión de Frank y Edna A. Elkouri, dos reconocidos comentaristas en materia de relaciones industriales:

“Nor must the grievance procedure be exhausted where to do so would be futile, or a useless and idle gesture...” Véase How Arbitration Works, 1985, BNA, Washington, DC, página 205.

Asimismo, hay que destacar que existen situaciones muy particulares que ameritan el que se obvie la norma sobre ajuste de controversias, de ser esto necesario. Las circunstancias siguientes ejemplifican estas excepciones: **que el patrono no hubiera objetado, o hubiera objetado tardíamente, la tramitación de la querella**; 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 agravio no hubiera sido conocido, sino 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 haya inducido por sus acciones a la radicación tardía del agravio; y, por último, que el agravio alegado constituya una violación de carácter continuo.

La evidencia establece que la defensa de que la querella fue presentada a destiempo o en violación de lo dispuesto en el Artículo XLII fue a su vez presentada

tardíamente; esto es, por primera vez ante el árbitro y luego de haber hecho dos (2) ofertas de transacción⁴.

En vista de las circunstancias, es inevitable concluir que la controversia acerca de sí corresponde o no al personal gerencial el control de boletos de gasolina que suplía un distribuidor externo y fuera del área de trabajo, a base del Derecho Gerencial, Art. II puede ser resuelta por el árbitro.

MERITOS (A-151-99)

En lo que concierne a este otro aspecto de la controversia, la Unión afirma que la Autoridad viola el convenio colectivo aplicable al asignar la función de entregar los llamados “boletos para el despacho de combustible” los sábados y días feriados a su personal gerencial. Sostiene que el convenio colectivo prohíbe el que los empleados ejecutivos y/o de supervisión los deberes y funciones de los puestos incluidos en la unidad apropiada. Sostiene, además, que toda tarea relativa al despacho de gasolina le corresponde realizarla al Auxiliar de Mantenimiento de Vehículos de Motor, clasificación a la que pertenecen los querellantes.

Por otro lado, la Autoridad sostiene que realizó las asignaciones de tareas en cuestión amparándose en sus derechos gerenciales, los cuales le reconoce el propio convenio. Añade que tenía entonces y aún tiene el control exclusivo de todos los asuntos concernientes a la operación, manejo y administración de la empresa.

⁴ Del Historial de Contactos que obra en expediente del caso de epígrafe surge que la audiencia fue pospuesta, a petición de ambas partes, en dos (2) ocasiones por motivo de que el caso, según las propias partes, sería objeto de negociación.

El convenio colectivo aplicable dispone lo siguiente en sus partes pertinentes:

ARTÍCULO II DERECHOS DE LA GERENCIA

La Unión reconoce y acepta que la administración de la Autoridad y dirección de la fuerza obrera son prerrogativas exclusivas de la Autoridad. Por lo tanto, **salvo como expresamente se limita por los términos de este Convenio, la Autoridad retendrá el control exclusivo de todos los asuntos concernientes a la operación, manejo y administración de la empresa. Dichos poderes y prerrogativas no serán utilizados por la Autoridad arbitraria o caprichosamente contra empleado alguno, ni con el propósito de discriminar contra la Unión o sus miembros, ni para actuación que constituya una violación a lo provisto por este Convenio.**

...

ARTÍCULO XLVI DISPOSICIONES GENERALES

...

Sección 8: Prohibición Funciones Incluidas y Excluidas

La Autoridad no podrá conferir poderes y funciones de supervisión y ejecutivas a un empleado incluido dentro de la 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. Énfasis suplido.

La letra de las citadas disposiciones contractuales es clara y libre de ambigüedad. En vista de esta circunstancia, el árbitro está obligado a interpretar las mismas conforme al significado común y corriente de sus términos. Véase el Artículo 1233 de nuestro Código Civil, 31 LPRA § 3471. Asimismo, nuestro Tribunal Supremo señaló en **AMA vs. JRT**, 114 DPR 844, 847 (1983), que “cuando los términos de una cláusula en un convenio son claros y no dejan lugar a dudas sobre la intención de los contratantes hay que atenerse al sentido literal de dichas cláusulas [sic].” Debemos tener presente que el texto claro de una disposición en el convenio es la expresión por excelencia de la intención de los contratantes. Véase de Frank y Edna A. Elkouri, **How Arbitration Works**, 1985, BNA, Washington, DC, páginas 348-350.

Está claro que la entrega de los boletos para la adquisición de combustible es una tarea afín a la del despacho de combustible, la cual es una función a realizar por el Auxiliar de Mantenimiento de Vehículos de Motor. Esta clasificación está incluida en la unidad apropiada de negociación colectiva y los querellantes pertenecen a la misma.

El convenio colectivo prohíbe taxativamente el que la Autoridad asigne o permita que sus empleados ejecutivos o de supervisión realicen los deberes y funciones de puestos incluidos en la unidad apropiada. El propio convenio hace excepción en caso de que surja una emergencia; situación que, dicho sea de paso, no fue la que enfrentó la Autoridad cuando realizó las asignaciones de tareas en cuestión. Los

reconocidos comentaristas en materia de relaciones industriales, Frank y Edna A. Elkouri, expresaron lo siguiente sobre el mismo particular:

“Sometimes the agreement will specifically prohibit management from assigning work of unit employees to non-unit employees. **Where such prohibition exists, absent some justifying circumstance, arbitrators generally hold that such action is not permitted under the contract.**”
Énfasis suplido; véase How Arbitration Works, ante, página 550.

En ausencia de prueba acerca de la existencia de un estado de emergencia, y en consideración a que el convenio colectivo establece una prohibición expresa de las actuaciones de la Autoridad, por entender que tales actuaciones menoscaban los derechos adquiridos⁵ de los empleados unionados (en este caso los Auxiliares de Mantenimiento de Vehículos de Motor), se resuelve que la querrela tiene mérito. Por lo antes expresado y toda vez que las prerrogativas gerenciales de la Autoridad no tienen el alcance que ésta pretende darle, se emite el siguiente **LAUDO**:

La querrela es arbitrable; en consecuencia, se resuelve que la Autoridad infringió el Artículo XLVI, Sección 8, del convenio colectivo al permitir y/o requerir que personal gerencial realizara o realice la tarea de entregar boletos para el despacho de combustible durante los fines de semana y/o días feriados, sin que mediara una situación de emergencia. Se ordena a la Autoridad (1) cesar y desistir de dicha práctica, (2) asignar, en lo sucesivo, la tarea en cuestión a los querellantes, y (3) por entender que siempre

⁵ Tales como paga por tiempo extraordinario trabajado.

correspondió a los querellantes realizar la tarea en cuestión, pagar a cada uno de estos la suma de dinero dejada de percibir por la acción unilateral de la Autoridad, amén de los intereses al tipo legal anual sobre el monto de lo adeudado, pero computados a partir de la fecha de notificación de este laudo hasta que se pague definitivamente la deuda. A fin de fijar el monto adeudado, la Autoridad habrá de referirse a aquellos períodos en los que los empleados gerenciales realizaron la tarea que correspondía a los querellantes. **No procede** la imposición del pago de penalidad alguna ni el de los honorarios de abogado porque no se trata éste de un caso de retención indebida e injustificada de salario por tiempo regular o extraordinario trabajado, esto es, un caso instado al amparo de la legislación social de horas y salarios o de la Ley del Séptimo día.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 1 de marzo de 2005.

JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy, 1 de marzo de 2005; y se remite copia por correo en la misma fecha a las siguiente personas:

SR JUAN ROBERTO ROSA LEÓN
PRESIDENTE
H E O
PO BOX 8599
SAN JUAN PUERTO RICO 00910-8599

SR RADAMÉS JORDÁN ORTIZ
JEFE RELACIONES INDUSTRIALES
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
PO BOX 362829
SAN JUAN PUERTO RICO 00936-2829

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA
EDIFICIO MIDTOWN SUITE 207
421 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PUERTO RICO 00918

JANETTE TORRES CRUZ
SECRETARIA