

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P.O. BOX 195540
SAN JUAN P.R. 00919-554

AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
(PATRONO)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-06-2204

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL

ÁRBITRO: YOLANDA COTTO RIVERA

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del caso de epígrafe se celebró el 21 de febrero de 2007, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por el Patrono: Lcdo. Francisco L. Acevedo, Asesor Legal y Portavoz; y el Sr. Julio Bermúdez, Oficial de Seguridad Interna.

Por la Unión: Lcdo. José A. Cartagena, Asesor Legal y Portavoz; Sr. José Batista, Vicepresidente de Área; Sr. Héctor Mercado, Testigo; y el Sr. Geigel Rosa Cruz, Querellante.

El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 23 de marzo de 2007, fecha en que venció el término concedido a las partes para radicar alegatos escritos. Habiendo recibido ambos escritos dentro del término establecido, nos encontramos en posición de resolver.

ACUERDO DE SUMISIÓN

Que la Honorable Árbitro determine si la querrela es o no arbitrable procesalmente, [sic] conforme al Convenio Colectivo y el derecho aplicable. De determinar que es arbitrable, señale el caso en sus méritos.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES¹

ARTÍCULO XLII

AJUSTE DE CONTROVERSIAS

El término “controversias” comprende toda queja o querrela que envuelve 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

¹ El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1 de octubre de 2000 hasta el 30 de abril de 2007. (Exhibit 5 Conjunto).

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 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 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 XLII, 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 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 se radicarán en primera etapa ante el Director de Relaciones Industriales.

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

ARTÍCULO XLIV

PRIORIDAD DE 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.

Sección 2: Al darle prioridad a los casos de suspensión y despido celebrados bajo los dos procedimientos, las partes

acuerdan suspender otros casos ante el árbitro escogido que no tengan esta prioridad.

ANÁLISIS Y CONCLUSIÓN

La presente querrela contempla la propuesta suspensión de empleo y sueldo por treinta (30) días, a imponerse de ser refrendada, al Sr. Geigel Rosa Cruz, por hechos ocurridos el 23 de diciembre de 2005. No obstante, según se desprende de la sumisión, las partes acordaron someter ante nuestra consideración en primera instancia, un planteamiento de arbitrabilidad procesal. Por cuanto, nos disponemos a resolver dicho planteamiento.

El 20 de enero de 2006, mediante comunicación suscrita por el Sr. Fernando J. Bonilla, Director Ejecutivo de la Agencia, se le notificó al querellante la intención de la Autoridad de suspenderlo durante treinta (30) días por los hechos ocurridos el 23 de diciembre de 2005². De la Formulación de Cargos se desprende lo siguiente:

...
Surge del informe de Seguridad Interna del 28 de diciembre de 2005, y de la investigación realizada que el 23 de diciembre de 2005, a la llegada del avión privado N8995 M, usted le permitió llegar hasta el área de las bombas de gasolina, sin haber bajado a los pasajeros y permitió que estos caminaran libremente y sin escolta hasta el Terminal.

² Exhibit 1 Conjunto.

Terminado el abastecimiento de gasolina, usted volvió a buscar los pasajeros para que recogieran sus maletas en la misma área.

A usted se le orientó sobre el particular y se le llamó la atención para que informara al piloto que moviera el avión a otra área para abordar pasajeros.

Cuando se le trató de orientar nuevamente sobre dichas irregularidades y violaciones a las reglas de seguridad del FAA, usted de forma grosera le indicó al Oficial de Seguridad Interna:

“Aquí mando yo y ten cuidado que en la próxima vez que quieras ir a las bombas no te dejes ir, ya que tu donde mandas es en la puerta”.

Esto en presencia de otro personal de seguridad externa.

Su acción no responde a los mejores intereses del aeropuerto y al cumplimiento de sus responsabilidades como EOA.

La seguridad es parte esencial de los deberes del personal que trabaja en el aeropuerto.

Además su acción constituye un acto de insubordinación y una falta de consideración al Oficial de Seguridad no permitida en la Autoridad.

En cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo XLII, Sección 4 sobre acción disciplinaria progresiva, procede una suspensión de empleo y sueldo por 30 días laborable una vez refrendada por un árbitro.

...

La mencionada Formulación de Cargos fue recibida por la Unión el 30 de enero de 2006³. El 1 de febrero de 2006⁴, la Unión radicó su querrela ante el Sr. Radamés Jordán Ortiz, Jefe de Relaciones Industriales. Esto, conforme al Artículo XLII, Sección 5, del Convenio Colectivo.

El 2 de febrero de 2006⁵, el Sr. Radamés Jordán Ortiz, contestó la querrela presentada por la Unión. Dicha comunicación lee como sigue:

...

Su querrela del 1 de febrero de 2006, adolece de defecto procesal [sic] la Sección 5 del Artículo XLII Ajuste de Controversia a la cual usted hace referencia no aplica a casos que requieran acción disciplinaria progresiva.

Así lo dispone expresamente la Sección 6 del Artículo XLIII:

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

Los términos dispuestos en el Convenio Colectivo son de estricto cumplimiento en el procesamiento de querrela. De no cumplirse con los términos la determinación adviene final.

...

³ Exhibit 1^a Conjunto.

⁴ Exhibit 2 Conjunto.

⁵ Exhibit 3 Conjunto.

Así las cosas, el 9 de febrero de 2006⁶, la Unión radicó su querrella en el Foro de Arbitraje.

El Patrono alegó que la querrella no era arbitrable procesalmente, ya que la Unión había tramitado la misma conforme a la Sección 5, del Artículo XLII, supra. Sostuvo que según lo dispuesto en la Sección 6, del Artículo XLIII, supra, la presente querrella debió ser tramitada bajo las Secciones 1 a 4 del mencionado Artículo XLII. Señaló además, que la Unión tramitó incorrectamente la querrella con el propósito de que la medida disciplinaria quedara sin efecto.

De otro lado, la Unión alegó que la querrella fue tramitada correctamente. Sostuvo que la misma se tramitó bajo la Sección 5 del Artículo XLII, supra, ya que se trataba de una decisión directa del Director Ejecutivo. Finalmente expresó, que mediando una decisión directa del Director Ejecutivo, hubiese sido un acto fútil discutir la querrella con funcionarios de menor jerarquía según lo requieren las Secciones 1 a 4 del Artículo XLII.

Habiendo consignado los planteamientos de ambas partes, nos disponemos a resolver.

⁶ Exhibit 4 Conjunto.

El Convenio Colectivo que rige la relación obrero-patronal entre las partes contempla dos procedimientos para el trámite de las querellas, a saber: el procedimiento ordinario y el procedimiento sumario. El procedimiento ordinario, contemplado bajo el Artículo XLII, supra, es aquel que envuelve la aplicación de la disciplina progresiva; la cual comienza con una amonestación verbal, continúa con una reprimenda escrita, luego una suspensión que no excederá de treinta (30) días, y finalmente el despido. Ahora bien, conforme a lo pactado por las partes en la Sección 6 del Artículo XLIII, supra, los casos que requieran acción disciplinaria progresiva se regirán por las Secciones 1 a 4 del mencionado Artículo XLII. De igual forma, conforme a lo pactado en la Sección 1 del Artículo XLIV, bajo el procedimiento ordinario, la medida disciplinaria no entrará en efecto hasta la determinación del árbitro.

Por otro lado, el procedimiento sumario, contemplado bajo el Artículo XLIII, supra, es aquel que faculta al Patrono a imponer sumariamente la medida disciplinaria (suspensión o despido), siempre y cuando el imputado incurra en alguna de las dieciocho (18) conductas estipuladas en el mismo.

En el caso de autos, el Patrono le formuló cargos al Sr. Geigel Rosa Cruz, bajo el procedimiento ordinario contemplado en el Artículo XLII, supra. Por

conducto del Director Ejecutivo, máxima autoridad en la Agencia, el Patrono le notificó a la Unión su intención de disciplinar al señor Rosa Cruz, por hechos ocurridos el 23 de diciembre de 2005. Por estos hechos, el Patrono recomendó la imposición de una suspensión de empleo y sueldo por treinta (30) días, a ser refrendada por un árbitro.

Una vez la Unión recibió la Formulación de Cargos notificándole la intención del Patrono de disciplinar al señor Rosa Cruz, procedió a radicar su querrela bajo las disposiciones de la Sección 5 del Artículo XLII, supra. Para justificar dicho proceder, hoy cuestionado por el Patrono, la Unión alegó que por tratarse de una decisión directa del Director Ejecutivo, procedía tramitar la querrela conforme a la referida Sección 5 del Artículo XLII, supra. Entendemos que a la Unión no le asiste la razón.

De un análisis integral del Convenio Colectivo se desprende que la Sección 5 del Artículo XLII, supra, no le es aplicable al caso que nos ocupa. Dicha Sección es aplicable en aquellos casos en que la queja o querrela surja de una decisión directa del Director Ejecutivo, o en aquellos casos que se reclamen derechos de la Unión o derechos colectivos de los miembros de la Unión. En el caso de autos, aún cuando la Formulación de Cargos está suscrita por el Director

Ejecutivo, como máxima autoridad de la Agencia, ello no implica que dicha Formulación de Cargos sea una decisión directa de éste a la luz del lenguaje utilizado en la Sección 5 del referido Artículo XLII, supra.

El reconocer que la firma del Director Ejecutivo en la Formulación de Cargos implica una decisión directa de éste, y avalar el trámite del presente caso bajo la mencionada Sección 5 del Artículo XLII, supra, implica desvirtuar la intención de las partes al establecer en la Sección 6 del Artículo XLIII, supra, que los casos que requieran acción disciplinaria progresiva se regirán por las Secciones 1 a 4 del Artículo XLII, supra.

Lo que la Unión catalogó como una decisión directa del Director Ejecutivo, no es otra cosa sino la notificación de la intención del Patrono de disciplinar al empleado. La Formulación de Cargos no constituye la decisión final del Patrono hasta tanto la misma sea refrendada por un árbitro. Dicha Formulación de Cargos, suscrita por el Director Ejecutivo como autoridad nominadora, fue basada en las recomendaciones de sus sub-alternos, quienes investigaron los hechos e hicieron sus recomendaciones. Dichas recomendaciones fueron canalizadas a través del Director Ejecutivo. Una decisión directa de dicho funcionario en este caso, sería una en la cual no mediara recomendación alguna

por sus sub-alternos, ya que éste tuvo conocimiento personal sobre los hechos. Esa no es la situación en el caso que nos ocupa.

A esos efectos, es menester señalar que no resultaría un acto fútil discutir la querrela con funcionarios de menor jerarquía según lo requieren las Secciones 1 a 4 del Artículo XLII, supra. Consideramos que de la misma forma que los funcionarios de menor jerarquía investigaron los hechos, e hicieron sus recomendaciones, pueden discutir la querrela con la Unión conforme a los términos establecidos en las Secciones 1 a 4 del Artículo XLII, supra, con el propósito de resolver la controversia; y de proceder, éstos pueden hacer las recomendaciones necesarias para la disposición final de la querrela. De no resolverse la controversia satisfactoriamente entre las partes, éstas podrán radicar su caso ante el Foro de Arbitraje. A esos efectos, determinamos que la Unión debió tramitar su querrela conforme a las Secciones 1 a 4 del mencionado Artículo XLII.

Por cuanto antecede, conforme al acuerdo de sumisión presentado por las partes, emitimos el siguiente laudo de arbitraje:

L A U D O

Determinamos que la querrela no es arbitrable procesalmente.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

Dado en San Juan, Puerto Rico, a 27 de junio de 2007.

YOLANDA COTTO RIVERA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos, 27 de junio de 2007 y se envía copia por correo a la
siguientes personas:

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

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

SR. JOSÉ BATISTA
VICEPRESIDENTE DE ÁREA
AUT. DE LOS PUERTOS
PO BOX 8599
SAN JUAN PR 00910-8599

SR. JULIO BERMÚDEZ
OFICIAL DE SEGURIDAD INTERNA
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
PO BOX 362829
SAN JUAN PR 00936-2829

ALTAGRACIA GARCÍA FIGUEROA
SECRETARIA