

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  
Tel. 754-5302 a 5317 fax 756-1115

**AUTORIDAD DE TRANSPORTE  
MARÍTIMO  
(Autoridad o Patrono)**

**Y**

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

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-08-1836**

**SOBRE: ARBITRABILIDAD  
SUSTANTIVA**

**ÁRBITRO:  
BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY**

## **I. INTRODUCCIÓN**

La audiencia del presente caso se efectuó en las instalaciones de la Autoridad en el Municipio de Fajardo, Puerto Rico, el 2 de noviembre de 2007. El mismo quedó sometido el 30 de noviembre de 2007, fecha en que venció el término para someter alegatos escritos.

La comparecencia registrada fue la siguiente: **“Por la Autoridad”**: Lcdo. Francisco L. Acevedo, Asesor legal y Portavoz; Jeannette Santana, Jefa de Recursos Humanos y Asuntos Laborales. **“Por la Unión”**: Lcdo. José Cartagena, Asesor Legal y

Portavoz; William Cotto, Vicepresidente Área de Transporte Marítimo y Jaime Lausell,  
Querellante.

## II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Las partes acordaron la siguiente sumisión:

Que el Honorable Árbitro determine si la querella es arbitrable sustantivamente. De determinar que lo es, señale la vista del caso en su fondo.

## III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO

### ARTÍCULO XV REDUCCIÓN Y REUBICACIÓN DE PERSONAL

Sección 1: De ocurrir alguna vacante de las plazas de la Unidad Apropiada, por motivo de renuncia, retiro o nombramiento fuera de la Unidad Apropiada, la Autoridad cubrirá la plaza dentro de los siguientes 60 días de quedar vacante, conforme a las disposiciones de este Convenio. Dicha plaza vacante podrá ser dejada sin cubrir, previa notificación a la hermandad, indicando las razones por las cuales se toma dicha acción. De la Autoridad decidir no cubrir una plaza vacante, ésta no será ocupada, ni las funciones realizadas por personal temporero, sustituto, o en labor interina.

Sección 2: Cuando la Autoridad determine la necesidad de efectuar reducción de personal en determinadas clasificaciones de empleo o unidad operacional tal reducción se hará observando el siguiente orden:

- a) Empleados Temporeros
- b) Empleados Sustitutos
- c) Empleados Probatorios, excepto probatorios en ascenso
- d) Empleados Regulares

Una vez hecha la determinación de la necesidad de reducir personal, la Autoridad notificará a la Hermandad con sesenta (60) días de antelación a la implementación de la

decisión y se procederá a la reubicación del personal protegido por este Artículo.

Sección 3: Cuando se reubique personal por reducción o reorganización administrativa necesaria, dicha reubicación se considerará como traslado involuntario. De reubicarse en una plaza superior se aplicará lo dispuesto para ascenso.

Sección 4: Todo empleado afectado por la reducción de personal se incluirá en un registro de reubicación de personal, el que tendrá prioridad para ser nombrado en plazas vacantes para las que cualifique por sobre cualquier otro registro de elegibles que pudiera haber disponibles.

Sección 5: Aquellos trabajadores regulares que estén parcialmente incapacitados con carácter permanente y que por esta razón no puedan desempeñar los deberes de la plaza que ocupan, serán asignados con prioridad a ocupar aquellas plazas vacantes o de nueva creación que haya que cubrir de igual o inferior grupo ocupacional a la plaza que ocupan, las cuales pueden desempeñar a pesar de su incapacidad parcial o permanente.

Sección 6: Aquellos empleados regulares que se retiren prematuramente por motivo de incapacidad física o mental, de interesar reintegrarse a trabajar, se les incluirá en el registro de reingreso previa demostración con evidencia médica de que la causa de la incapacidad que dio base al retiro ya no existe.

Sección 7: En caso de que un trabajador regular afectado por una suspensión o reorganización de actividades fuese asignado a una plaza de un grupo ocupacional inferior, y surgiese posteriormente oportunidad en una plaza igual a la que ocupaba, se le dará prioridad a dicho empleado para ocupar dicha plaza, la que se le otorgará con el mismo salario que tenía en la plaza que ocupaba antes de la reubicación. Mientras ocupe la plaza inferior se le hará un ajuste en salario equivalente a la diferencia en básico entre la plaza que ocupaba y la plaza a la cual fue asignado hasta un máximo de dos (2) pasos.

## **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.

#### IV. PLANTEAMIENTO DE ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

Comenzada la vista del presente caso, la Autoridad levantó una defensa de índole sustantiva, por lo cual nos corresponde atender la misma en primera instancia.

La Autoridad argumentó que la controversia del presente caso envuelve la aplicación de la Ley de Americanos con Impedimentos (ADA) y la legislación local bajo la Ley 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada. Esto, toda vez que lo que solicita el Querellante es un acomodo razonable debido a una incapacidad parcial que le otorgara el Fondo del Seguro del Estado.

Argumentó, además, que el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos prohíbe a los Árbitros, específicamente, intervenir en este tipo de controversia. Que el Artículo II, Sección c, de dicho Reglamento es claro cuando establece lo siguiente:

No se ventilarán ante los árbitros del Negociado los casos de discrimen cubiertos por las leyes siguientes: Ley 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, Ley de Discrimen en el Empleo por Razón de Edad del 15 de diciembre de 1967, Ley de Americanos con Impedimentos (ADA); Ley 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada y la Ley que prohíbe el Hostigamiento Sexual en el Empleo, Ley de 22 de abril de 1988.

La Unión, por su parte, arguyó que la Autoridad está errada en su defensa, toda vez que lo solicitado por el Querellante es meramente un derecho que le asiste bajo el Artículo XV, Sección 5, del Convenio Colectivo. Sostuvo que al tratarse de un asunto cubierto por las disposiciones del Convenio Colectivo que las partes pactaran; el Árbitro tiene ingerencia en el mismo.

Analizado los argumentos de las partes, concluimos que sí tenemos jurisdicción para atender la controversia presentada ante nosotros. Primero, porque no se trata de un caso de discrimen cubierto bajo las disposiciones de las leyes mencionadas en el Artículo II, Sección c, del Reglamento del Negociado o alguna otra ley. Si bien, la Ley Americanos con Impedimentos (ADA) provee para atender el discrimen por un impedimento; el caso de autos no fue radicado alegando discrimen, por el contrario, lo que se solicita es un cambio de una plaza a otra.

Segundo, el reclamo levantado está fundado en los acuerdos que llegaron las partes mediante la negociación. Es decir, las partes en la firma del Convenio Colectivo incluyeron unas disposiciones que proveen para el traslado de empleados regulares cuya incapacidad parcial no les permita realizar las labores de la plaza que ocupan a otra plaza.

A tenor con lo anterior es menester señalar que la arbitrabilidad sustantiva de la controversia, en su sentido más amplio, es la determinación de si el convenio colectivo obliga a las partes a someter a arbitraje una controversia en particular, World Films, Inc. v. Paramount Pict. Corp., 125 D.P.R. 352. Por lo que, como regla general, el Árbitro está limitado al análisis del convenio colectivo para determinar si la controversia sometida

por las partes está contenida dentro de los parámetros establecidos para que se dilucide en arbitraje. Por otro lado, debemos señalar que el Tribunal Supremo de Puerto Rico se ha pronunciado a favor de declarar arbitrable la disputa entre las partes, si éstas acordaron una definición amplia de querrela en el Convenio Colectivo, Ceferino Pérez vs. Autoridad de Fuentes Fluviales, 87 DPR 118 1963. Del mismo modo, en United Steelworkers of America vs. Warrrior & Gulf Navigation Co. 363 US 574, el Tribunal Supremo de los Estados Unidos de América expresó lo siguiente:

An order to arbitrate a particular grievance should not be denied unless it may be said with positive assurance that the arbitration clause is not susceptible to an interpretation that covers the asserted dispute. Doubts should be resolved in favor of coverage.

En síntesis, las partes en el proceso de la negociación colectiva acordaron que toda disputa que surgiese de la aplicación, administración o interpretación del Convenio Colectivo estaría sujeto al procedimiento de ajustes de controversias. Además las partes acordaron en el Artículo XV, Sección 5, un procedimiento que atiende la controversia presentada ante este Árbitro. Por último, en ausencia de un reclamo de discrimin no nos encontramos impedidos por el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

A tenor con el anterior análisis emitimos el siguiente Laudo:

## V. LAUDO

La querrela es arbitrable sustantivamente. Se cita el mismo para verse en sus méritos bajo el Caso Número A-07-2630, el jueves, 3 de abril de 2008, a las 9:30 a.m., en las instalaciones de la Autoridad en Fajardo, Puerto Rico.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dado en San Juan, Puerto Rico a 8 de febrero de 2008

**Benjamín Marsh Kennerley  
Árbitro**

**CERTIFICACIÓN**

Archivada en autos hoy 8 de febrero de 2008; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR JUAN R ROSA LEÓN  
PRESIDENTE  
HEO  
PO BOX 8599  
SAN JUAN PR 00910-8599

SRA JEANNETTE SANTANA  
PRESIDENTE  
JEFA RELACIONES INDUSTRIALES  
AUTORIDAD DE TRANSPORTE MARÍTIMO  
100 CALLE PLAYA  
PUERTO REAL PR 00740

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

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

**Lourdes Del Valle Meléndez**  
**Secretaria**