

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P O Box 195540
San Juan PR 00919-5540
Tel. 754-5302 a 5317 Fax 756-1115

**AUTORIDAD DE LOS PUERTOS DE
PUERTO RICO
(Patrono)**

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-08-1520*

SOBRE: ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

CASO NÚM. A-08-1513*

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL

**ÁRBITRO:
LEIXA VÉLEZ RIVERA**

I. INTRODUCCION

La audiencia del caso de referencia se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo, el día 15 de junio de 2007. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 6 de julio de 2007.

La comparecencia registrada fue la siguiente: por la **Autoridad de los Puertos**, en adelante "el Patrono" o "la Autoridad", Sr. Radamés Jordán Ortiz, Jefe de Relaciones Industriales y Portavoz; y Sra. Zulma H. Soto Acevedo, Supervisora de la Sección de Clasificación y Retribución y Testigo. Por la **Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas**, en adelante "la Unión" o "la HEO", Lcdo. José A. Cartagena, Asesor Legal y Portavoz; Sr. José Batista, Vicepresidente del Área de

*Numeración administrativa asignada a los planteamientos de arbitrabilidad sustantiva y procesal del caso A-06-3388

Aviación HEO; Sr. Arturo Guadalupe, Perito y Testigo; y el Sr. Javier Alicea Rodríguez, Querellante.

II. SUMISION

Las partes no lograron establecer, por mutuo acuerdo, la controversia a ser resuelta, por lo que se solicitó proyectos de sumisión.

Por el Patrono:

Que la Honorable Árbitro determine si la querrela es o no arbitrable procesal y sustantivamente; a base de los términos dispuestos en el Artículo XII, Reclasificaciones y el procedimiento que requiere se cumplimente un cuestionario de clasificación.

Por la Unión:

Que la Árbitro decida, de acuerdo al Convenio Colectivo, los hechos probados y la prueba documental admitida, si procede o no la reclasificación del puesto de Auxiliar de Plomero de Javier Alicea, quien asiste al mecánico de Sistemas Pluviales y Aguas Negras a Auxiliar de Mecánico de Mantenimiento de Sistemas Pluviales y Aguas, con la consecuente reasignación de la clase a un nivel superior al Auxiliar de Plomero.

Luego del correspondiente análisis del convenio colectivo aplicable, las contenciones de las partes y la evidencia admitida, determinamos que el asunto a resolverse en este caso es el siguiente¹:

Determinar si la presente querrela es o no arbitrable tanto en su modalidad sustantiva como procesal.

¹ Artículo XIV – Sobre la Sumisión

...

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.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES ²**ARTICULO 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. Las quejas o querrelas podrán ser presentadas por la Hermandad o por la Autoridad.

...

**ARTICULO XII
RECLASIFICACIÓN**

Sección 1: Cuando los deberes y responsabilidades de un puesto cambien sustancial y permanentemente, el incumbente del puesto o la Autoridad podrá solicitar la reclasificación del mismo. La petición de reclasificación se hará por escrito a la Oficina de Personal, quien deberá resolver en un término no mayor de sesenta (60) días naturales, a partir de la fecha en que se reciba en la Oficina de Personal dicha solicitud.

Sección 2: Una vez la Oficina de Personal tome la determinación correspondiente, le notificará al empleado afectado y a la Unión, conjuntamente con el estudio efectuado que la sustente. En caso de que el empleado afectado no esté de acuerdo con la decisión tomada por la Oficina de Personal, o en caso de que hubiesen transcurrido los sesenta (60) días sin que hubiese sido tomada la decisión por la Oficina de Personal, éste podrá, dentro de los diez (10) días subsiguientes apelar ante un Comité de Clasificaciones compuesto por un representante técnico designado de la Autoridad y un representante técnico designado de la Unión.

² El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1 de octubre de 2000 hasta el 30 de septiembre de 2007.

Sección 3: De haber acuerdo de ambos representantes, su determinación al respecto será final e inapelable.

Sección 4: Si el Comité de Clasificación no llega a un acuerdo, en un término de 60 días, el empleado y la Unión podrán apelar dentro de los quince (15) días laborables siguientes [sic] de finalizado este término directamente al Negociado de Conciliación y Arbitraje conforme la segunda etapa del Artículo XLII Ajuste de Controversias.

IV. TRANSFONDO DE LA QUERELLA

El aquí Querellante, Javier Alicea Rodríguez, trabaja para la Autoridad de los Puertos. Éste se desempeña como Auxiliar de Plomero en la División de Conservación. El señor Alicea, solicitó la reclasificación de su puesto de Auxiliar de Plomero a Auxiliar de Mecánico de Sistemas Pluviales.

Al inicio de los procedimientos de rigor del presente caso, la Autoridad de los Puertos a través de su portavoz, el Sr. Radamés Jordán, levantó las defensas de arbitrabilidad procesal y sustantiva.

V. ANALISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos, en primera instancia, si la presente querella 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 impedir que el Árbitro pase juicio sobre los méritos de la querella que se trata. Se puede levantar la defensa de arbitrabilidad sustantiva o procesal, o ambas defensas simultáneamente, como lo ha hecho el Patrono en el presente caso.

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 alcance³.

Por otro lado, 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.

SOBRE LA ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

El Patrono, alegó que la querella no era arbitrable sustantivamente ya que el Querellante no había radicado un cuestionario de clasificación como correspondía.

La Unión, por su parte, sostuvo que la querella era arbitrable sustantivamente, toda vez que la misma surgió al amparo de las disposiciones expresas del Artículo XII, Sección 1, supra.

Aquilatada la prueba presentada, entendemos que a la Unión le asiste la razón. Veamos. El Artículo XLII, Ajuste de Controversias, supra, define el término “controversia” como toda queja o querella que envuelva el interés de uno o más

³ Mark M. Grossman, The Question of Arbitrability, ILB Pres, N.Y. 1984. Ray Y. Chyconnhove, editor Fairwather’s Practice and Procedure in Labor Arbitration, BNA, Washington, D.C., 3ra Ed., 1991.

trabajadores que surja en cualquier reclamación relacionada con la interpretación, aplicación, administración o alegada violación del Convenio Colectivo.

En el caso de autos, el Artículo XII, supra, provee y establece el derecho de los empleados a solicitar la reclasificación de su puesto. Consideramos pues, que la controversia presentada por la Unión surge de las disposiciones expresas del Convenio Colectivo, por lo que la querrela es arbitrable sustantivamente.

SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL

El Patrono, alegó que la querrela no era arbitrable procesalmente toda vez que la Unión incumplió con los términos del Convenio Colectivo y con los requisitos del cuestionario necesario para la evaluación de la petición de reclasificación; que sí se completo el cuestionario de clasificación sin embargo, el mismo no se radicó en la Oficina de Personal como establece el Convenio Colectivo; que el documento no tiene, según requerido, la firma de su supervisor inmediato y del jefe de la División de Conservación y que el empleado entregó el documento en el Negociado de Aviación y no en la División de Conservación, donde el empleado labora.

La Unión, por su parte, arguyó que la querrela era arbitrable procesalmente. En cuanto al trámite procesal de ésta, sostuvo que lo mismo fue acorde con lo dispuesto en el Artículo XII, supra, ya que la petición de reclasificación se hizo por escrito a la Oficina de Personal; que el empleado entregó el cuestionario en la oficina de su supervisor según correspondía, para que éste a su vez lo certificara y continuara con el trámite correspondiente y que una vez transcurrido el tiempo sin que la Autoridad tomara una

determinación en su caso, éste procedió a activar el Comité de Clasificación como establece el Convenio Colectivo en su Artículo XII, Sección 2, supra.

Así las cosas, nos encontramos en posición de resolver.

Fundamentó el Patrono la no arbitrabilidad de la querrela en el incumplimiento del empleado con los términos de radicación del cuestionario de clasificación. Sostuvo que el mismo fue radicado de forma tardía y en la oficina equivocada. Sin embargo, de un análisis integral del Artículo XII, supra, se desprende entre otras cosas, que el empleado que solicite la reclasificación de su puesto tendrá que hacerlo por escrito a la oficina de personal. Nótese que el mencionado Artículo no dispone que el empleado tendrá que completar un cuestionario de clasificación, tampoco dispone términos ni la oficina en que deberá radicar el mismo. El mencionado cuestionario de clasificación es un documento interno de la Autoridad al igual que el procedimiento para radicar el mismo.

A esos efectos, determinamos que la Autoridad no puede plantear la no arbitrabilidad de la querrela, por razón de que el empleado no hubiese cumplido con los términos de radicación de dicho cuestionario; por lo que la querrela es arbitrable procesalmente.

De conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos el siguiente laudo de arbitraje.

VI. LAUDO

La presente querrela es arbitrable sustantiva y procesalmente. La audiencia para ventilar los méritos de la querrela (caso A-06-3388), se celebrará el día 12 de marzo de 2008, a las 8:30 a.m., en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

Dado en San Juan, Puerto Rico, hoy 11 de enero de 2008

LEIXA VÉLEZ RIVERA
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 11 de enero de 2008; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR JUAN R ROSA LEON, PRESIDENTE
HERM EMPLS OFIC, COMERCIO
Y RAMAS ANEXAS (PUERTOS)
PO BOX 8599
SAN JUAN PR 00910-0599

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

LCDO JOSE A. CARTAGENA
EDIF MIDTOWN OFIC 204
420 AVE. PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
Técnica de Sistema de Oficina III