

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

**AUTORIDAD DE LOS PUERTOS  
(Patrono)**

**Y**

**HERMANDAD DE EMPLEADOS DE  
OFICINA, COMERCIO Y RAMAS  
ANEXAS, (H. E. O.)  
(Unión)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM.: \*A-08-2326**

**SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL**

**ÁRBITRO: MARIELA CHEZ VÉLEZ**

## **I. INTRODUCCIÓN**

La vista de arbitraje de la presente querrela se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 17 de octubre de 2005. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 18 de noviembre de 2005, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter alegatos escritos en apoyo de sus respectivas posiciones.

Por la Autoridad de los Puertos, en adelante “la Autoridad” o “el Patrono”, comparecieron: el señor Radamés Jordán, Jefe de Relaciones Laborales y Portavoz; y el señor Daniel Vizcarrondo, Supervisor.

---

\* Número administrativo asignado a la arbitrabilidad procesal.

Por la H. E. O., en adelante “la Unión”, comparecieron: el Lcdo. José Cartagena, Asesor Legal y Portavoz; la señora Alba Nydia Alicea, Representante; el señor Steven Dessus, Querellante; el William Rivera, Testigo; y el señor Elías Picón, Testigo.

## II. SUMISIÓN

El Patrono nos planteó y la Unión así lo avaló, que resolviéramos en primera instancia lo siguiente:

Que la Honorable Árbitro determine si la querella es o no arbitrable procesalmente a base del incumplimiento por parte de la H.E.O. de los términos del Convenio Colectivo, Artículo 42.

## III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES DEL CONVENIO COLECTIVO

### ARTÍCULO XLII AJUSTE DE CONTROVERSIAS

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

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 querella 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 dicho Negociado. La decisión del Arbitro será final e inapelable, seguida y cumplida por las partes siempre que sea conforme a derecho. Las partes le someterán al Arbitro la sumisión escrita de la querella a resolverse. Cuando no haya acuerdo en la sumisión escrita, el Arbitro 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 involucrados las causales de suspensión contempladas en el Artículo XLIII, 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 querrela 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.

El Director de Relaciones tendrá quince (15) días laborales para contestar.

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 laborales 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 1: En aquellos casos en que se haya separado permanentemente o se vaya a suspender sumariamente o perentoriamente a un empleado regular incluido en la Unidad Apropiada, dentro de los cinco (5) días laborables de haber ocurrido la situación que da lugar a esta acción, se celebrará una reunión con el empleado afectado, acompañado de su Delegado, el Presidente de la H.E.O. y el Director de Relaciones Industriales o sus representantes donde se le informará de los cargos que pesan contra el empleado.

...

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

**ARTÍCULO XLIV**  
**PRIORIDAD EN 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.

...

**IV. RELACIÓN DE HECHOS**

1. El 1 de octubre de 2004, el Director Ejecutivo de la Autoridad le dirigió comunicación al querellante donde procedió a imponerle una reprimenda escrita, según dispone el Artículo 42 del Convenio Colectivo. Dicha acción disciplinaria surgió como resultado de un informe hecho por el supervisor general y una investigación que se realizó el 21 de septiembre de 2004, donde éste último le hizo varios llamados por el “intercom” al querellante para que se reportara a la oficina, los cuales ignoró. Luego, cuando se reportó a la oficina, el querellante estaba atendiendo una llamada telefónica, y en voz alta, molesto y alterado le indicó al supervisor que lo atendería cuando terminara con su llamada personal.<sup>1</sup>
2. No es hasta el 11 de octubre de 2004, que la Unión recibe por medio de mensajero copia de la carta que le fue dirigida al querellante.<sup>2</sup>
3. El 19 de octubre de 2004, el presidente de la Unión, radicó la querrela ante el Jefe de Relaciones Industriales, en la cual indicó que conforme al Artículo 42, Sección 5, la carta de amonestación dirigida al señor Dessus, no se justifica y viola el Convenio Colectivo.<sup>3</sup>
4. El 25 de octubre de 2004, el Jefe de Relaciones Industriales radicó en las oficinas de la Unión una carta contestando la querrela hecha por su presidente. En la

---

<sup>1</sup> Exhibit 1- del Patrono.

<sup>2</sup> Exhibit 1- de la Unión.

<sup>3</sup> Exhibit 2- Conjunto.

misiva indicó, que la amonestación se hizo conforme al Artículo 42 del Convenio Colectivo en el segundo paso.<sup>4</sup>

5. El 26 de octubre de 2004, la Unión radicó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje la Solicitud para la designación o Selección de Árbitro.

## V. ARBITRABILIDAD PROCESAL

En la presente controversia nos corresponde determinar si el caso de autos es o no arbitrable procesalmente.

La Autoridad alegó que la querella no es arbitrable procesalmente. Sostuvo, que la Unión incumplió con los términos dispuestos en el Artículo XLII en su totalidad.

La Unión alegó que la querella es arbitrable procesalmente porque la disposición que aplica es la del Artículo XLII, Sección 5, supra, sobre Ajuste de Controversias del Convenio Colectivo.

Luego de un análisis de la prueba presentada, el Convenio Colectivo y las contenciones de las partes, entendemos que la querella es arbitrable procesalmente. Veamos.

El Artículo XLIII, supra, del Convenio Colectivo, establece el procedimiento extraordinario a seguir en casos de suspensiones sumarias o perentorias. Dicho Artículo dispone, que la Autoridad tendrá la facultad de imponer medidas disciplinarias tales como la suspensión sumaria o despido perentorio, en aquellos casos en que el empleado imputado incurra en alguna de las dieciocho (18) conductas

---

<sup>4</sup> Exhibit 3- Conjunto.

enumeradas en el mismo. Sin embargo, la Sección 6 de este Artículo especifica que los casos de disciplina progresiva se regirán por lo dispuesto en las Secciones 1 al 4 del Artículo XLII, supra, y no por éste.

Por otro lado, el Artículo XLII, supra, contempla el procedimiento ordinario de ajuste de controversias. El mismo establece en las Secciones 1 al 4 de dicho Artículo, los pasos a seguir con relación a la aplicación de la disciplina progresiva; comenzando con una amonestación verbal, luego una reprimenda escrita, continúa con una suspensión de empleo de no más de treinta (30) días, hasta finalmente llegar al despido. Incluso, la Sección 1, del Artículo XLIV, supra, sobre Prioridad de los Casos Disciplinarios, dispone que en el procedimiento ordinario la medida disciplinaria no entrará en efecto hasta la determinación del árbitro. Además, la Sección 5, del Artículo XLII, supra, dispone el procedimiento a seguir cuando surjan quejas o querellas de unas decisiones directas del Director Ejecutivo, o cuando se reclamen derechos de la Unión o derechos colectivos de algún miembro de la Unión; las cuales se radicarán en Primera Etapa ante el Director de Relaciones Industriales. De no poder resolver la querella, la misma se podrá someter a arbitraje luego de haber transcurrido los quince (15) días que tiene el Director de Relaciones Industriales para emitir su decisión.

Ante las disposiciones del Convenio Colectivo anteriormente mencionadas, entendemos que el planteamiento de la Unión con relación al Artículo XLII, Sección 5, supra, no procede debido a que el mismo no es de aplicación en el presente caso. Las partes ya acordaron en el Artículo XLII, Sección 1 al 4, y el Artículo XLIII, Sección 6,



supra, el procedimiento a seguir para los casos ordinarios de ajuste de controversias y disciplinaria progresiva.

En el caso de autos, ambas partes siguieron un procedimiento de ajuste de controversia diferente al establecido en el Convenio Colectivo. Durante la vista, se evidenció que a través de todo el proceso cada una de las partes radicó sus respectivos documentos fuera de los términos establecidos en el Artículo XLII, supra. Por tal razón, ninguna de las partes puede ahora alegar el incumplimiento procesal por parte del otro. Para que una parte pueda alegar el incumplimiento procesal establecido en el Convenio, ésta debió haber cumplido con lo que le correspondía.

De conformidad con los fundamentos anteriormente expresados, emitimos el siguiente:

## **VI. LAUDO**

Determinamos que la querrela es arbitrable procesalmente. Las partes deberán comparecer para ventilar los Méritos del Caso Núm.: A-05-952, como se detalla a continuación:

**DÍA: VIERNES 17 DE OCTUBRE DE 2008.**

**HORA: 8:30 A. M.**

**LUGAR: NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE.**

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 18 de abril de 2008.

lcm

---

MARIELA CHEZ VÉLEZ  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivada en autos hoy 18 de abril de 2008 y se remite copia

por correo a las siguientes personas:

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

SR JOSÉ A HERNÁNDEZ AMARO  
SUPERVISOR EMPLS MANTENIM Y TESTIGO  
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS  
P O BOX 362829  
SAN JUAN PR 00936-2829

LCDO JOSÉ ANTONIO CARTAGENA  
420 AVE PONCE DE LEÓN  
EDIFICIO MIDTOWN STE 204  
SAN JUAN PR 00918

SR JOSÉ BATISTA  
VICEPRESIDENTE  
HERMANDAD DE EMPLEADOS DE OFICINA,  
COMERCIO Y RAMAS ANEXAS (PUERTOS)  
P O BOX 8599  
SAN JUAN PR 00910-0599

---

LUCY CARRASCO MUÑOZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III