

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

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

v.

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

LAUDO DE ARBITRAJE

**CASO NÚM.: A-10-2699¹
SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL**

**CASO NÚM.: A-09-1508
SOBRE: RECLAMACIÓN
ARTÍCULO VIII, SECCIÓN 3,
TERMINACIÓN DE
NOMBRAMIENTO, SR. OMAR Y.
CIARES LUGO**

**ÁRBITRO:
YOLANDA COTTO RIVERA**

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del presente caso se celebró el 14 de julio de 2009 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la Hermandad de Empleados de Oficina y Comercio y Ramas Anexas de Puerto Rico, en lo sucesivo "la Unión", comparecieron los señores Víctor Torres Molina y Omar Y. Ciales Lugo, representados por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. José A. Cartagena. Por la Autoridad de los Puertos de Puerto Rico, en lo sucesivo "el Patrono", comparecieron las señoras Bethzabeth

¹ Numeración administrativa asignada a la arbitrabilidad.

Gulilliani, Lorna M. Rodríguez y Yesenia Maldonado, y el Sr. Orlando Luque; representados por el Sr. Radamés Jordán Ortíz, ayudante especial en Relaciones Industriales y portavoz.

A las partes, así representadas, se les brindó amplia oportunidad de someter toda la prueba que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus alegaciones. Además, se les concedió un término, a vencer el 31 de agosto de 2009, para la radicación de alegatos escritos; quedando el caso sometido, para efectos de adjudicación, al vencimiento de dicho término.

CONTROVERSIA

Las partes no lograron un acuerdo respecto a la sumisión, en su lugar, presentaron sus proyectos de sumisión, a saber:

POR LA UNIÓN

Que la ^{el}Árbitro determine de acuerdo a la prueba documental y testifical y el Convenio Colectivo vigente entre las partes, si la Autoridad violó o no el Artículo VIII Sección 3B al terminar el nombramiento del Sr. Omar Y. Ciales Lugo; de determinar que si, provea el remedio adecuado. [sic]

POR EL PATRONO

Que la Honorable Árbitro determine conforme a derecho y cónsono con lo dispuesto en el Artículo XLII Sección 5 si la HEO cumplió o no con los términos y condiciones del procedimiento para el procesamiento de la querella. De no ser así, que determine que la querella no es arbitrable. [sic]

Luego de evaluar ambos proyectos de sumisión a la luz de los hechos del caso y la prueba admitida, conforme a la facultad que nos confiere el Artículo

XIII del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, determinamos que la sumisión es la siguiente:

Determinar si la querella es arbitrable procesalmente o no. De ser arbitrable, citar una vista para ventilar los méritos del caso.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES²

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 incluya 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

² El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1 de octubre de 2000 hasta el 30 de septiembre de 2007, prorrogado mediante acuerdo entre las partes. Exhibit 1 Conjunto.

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 periodo 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 Árbitro será final e inapelable seguida y cumplida por las partes siempre que sea conforme a 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 Arbitro 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 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 Industriales tendrá quince (15) días laborables 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 laborables siguientes a la decisión del Director de Relaciones Industriales o después de la terminación del período que tiene este para contestar.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El presente caso contempla una reclamación al amparo del Artículo VIII, Selección de Personal y Nombramientos, del Convenio Colectivo vigente entre las partes. Esto debido a que el Patrono no aprobó el periodo probatorio del empleado Omar Y. Ciales Lugo, quien se desempeñó como Técnico de Refrigeración en la División de Conservación del Negociado de Aviación de la Autoridad de los Puertos. No obstante, al inicio de los procedimientos de rigor para la celebración de la vista de arbitraje, el Patrono presentó un planteamiento jurisdiccional de orden procesal. Por tal razón, debemos resolver, en primera instancia, si la querella es arbitrable procesalmente o no.

El Patrono alegó que la querella no era arbitrable procesalmente, ya que la Unión había incumplido con los términos y condiciones del procedimiento establecido en el Artículo XLII, Sección 5, supra, al tramitar la querella. Sostuvo que la Unión tramitó la querella bajo los términos establecidos en la Sección 1 del mencionado Artículo XLII, supra, cuando debió haberla tramitado siguiendo los términos dispuestos en la Sección 5 de dicho Artículo XLII, ya que la reclamación objeto de controversia surgió de una decisión directa del Director Ejecutivo de la Agencia. Planteó que la separación de empleo y sueldo de un empleado, como consecuencia de la no aprobación del período probatorio de este, constituye una acción directa del Director Ejecutivo, por lo que la querella debió tramitarse conforme al procedimiento establecido en la Sección 5 del Artículo XLII, supra.

La Unión, por su parte, alegó que la querrela era arbitrable procesalmente, ya que la misma se tramitó correctamente siguiendo el procedimiento y los términos establecidos en la Sección 1 del Artículo XLII, supra. Sostuvo que era bajo las disposiciones de dicha Sección 1 que tenía que tramitarse la querrela, ya que la reclamación objeto de controversia no se originaba de una acción directa del Director Ejecutivo; por lo que no procedía el tramite establecido en la Sección 5 del mencionado Artículo.

Por otra parte, la Unión planteó que quien había incumplido con las disposiciones del Convenio Colectivo había sido el Patrono, ya que este no había contestado la querrela presentada en los primeros tres pasos del procedimiento de Ajuste de Controversias contemplado en la Sección 1 del Artículo XLII, supra; por lo que la Unión radicó su querrela en el Foro de Arbitraje conforme a las disposiciones de la Sección 2 del Artículo XLII.

Constando así las alegaciones de ambas partes, nos disponemos a resolver.

En el presente caso la controversia estriba en dirimir si la terminación del nombramiento probatorio del Sr. Omar Y. Ciales Lugo, quien ocupaba un puesto de Técnico de Refrigeración bajo un período de prueba, constituye una decisión directa del Director Ejecutivo de la agencia o no. En consecuencia, debemos determinar si la Unión tramitó su querrela bajo las disposiciones contractuales correctas o no.

Bajo las disposiciones del convenio colectivo aplicable a esta controversia, se ha emitido múltiples decisiones respecto a lo que constituye una decisión directa del Director Ejecutivo. No obstante, este caso habremos de evaluarlo a la luz de sus hechos particulares y de la sentencia emitida por el Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso número CC-2005-1041 entre las mismas partes en controversia.

Primeramente, consideramos, que la terminación de un nombramiento probatorio no constituye una decisión directa del Director Ejecutivo de la Agencia. Si bien es cierto que es éste quien suscribe la comunicación informando al empleado sobre la terminación de su nombramiento, no es él quien toma dicha decisión basada en su conocimiento personal sobre el desempeño y las ejecutorias del empleado.

El Director Ejecutivo, principal ejecutivo de la Agencia, es quien tiene la facultad de avalar o rechazar aquellas recomendaciones que le presentan sus sub-alternos que ejercen funciones de supervisión directa. Por tal razón, en este caso la decisión de no aprobar el periodo probatorio del Sr. Omar Y. Ciales Lugo, no fue una decisión directa del Director Ejecutivo basada en su conocimiento personal sobre las ejecutorias y el desempeño de empleado. Éste, basándose en los informes y recomendaciones que le presentaron los supervisores directos del empleado, para avaló las recomendaciones que estos le hicieron y, conforme al procedimiento ordinario que se sigue en la Autoridad, procedió emitir la notificación al empleado.

Nótese que no es Director Ejecutivo quien tiene el conocimiento personal del desempeño del empleado, ya que este no fue quien realizó las evaluaciones de desempeño; sino que este evaluó las recomendaciones que le hizo el supervisor y decidió avalarlas y emitir la notificación correspondiente, ya que el supervisor inmediato no tiene la Autoridad para emitir dicha notificación.

De hecho, en este caso reafirmamos la decisión que emitimos en el caso A-08-2535, en el cual expresamos, en síntesis, que un documento suscrito por el Director Ejecutivo, no necesariamente implica una decisión directa de este. Según lo expresamos en aquella ocasión, nos reiteramos en dicha determinación y citamos, textualmente nuestras expresiones al respecto:

“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 de sus sub-alternos, ya que éste (el Director Ejecutivo) tuvo conocimiento personal sobre los hechos...”

Por otra parte, según lo avalara el Honorable Tribunal Supremo en el mencionado caso número CC-2005-1041, la Sección 5 del Artículo XLII, supra, envuelve decisiones del Director Ejecutivo en asuntos relacionados con la interpretación, administración, o violación del Convenio Colectivo; mas no aplica a los casos disciplinarios.

En este caso, si bien es cierto que la terminación de un nombramiento probatorio no constituye una medida disciplinaria como tal, dicha acción,

ciertamente, tiene un efecto punitivo, como consecuencia de ciertas acciones y ejecutorias del empleado durante el periodo de prueba. En este caso, según lo expresó el Patrono, la no aprobación del periodo probatorio del señor Ciales Lugo, se debió a su alegado nivel de ejecución deficiente. De la carta de notificación, suscrita por el Sr. Fernando J. Bonilla, director ejecutivo, se desprende el siguiente lenguaje:

“Según las evaluaciones realizadas en su período probatorio, indica que su nivel de ejecución es uno no satisfactorio”. [sic]

Nótese que el propio lenguaje de la comunicación dirigida al Señor Ciales Lugo, notificándole la terminación de su nombramiento probatorio, sugiere que el Director Ejecutivo lo que hizo fue avalar las recomendaciones hechas por el supervisor inmediato del empleado, el Sr. Orlando Luque López; quien evaluó el desempeño y las ejecutorias del empleado y realizó las evaluaciones de desempeño progresivas. Finalmente, fue el supervisor quien recomendó la no aprobación del período probatorio del señor Ciales Lugo. Por tal razón, la acción de terminar el nombramiento probatorio, si bien fue avalada y notificada por el Sr. Fernando J. Bonilla, director ejecutivo, no constituyó una acción directa de este.

Así pues, de conformidad con los fundamentos expresados en el análisis que antecede, determinamos que la Unión actuó correctamente al tramitar la querrela bajo las disposiciones de las Secciones 1 y 2 del Artículo XLII del Convenio Colectivo.

Además, resulta necesario señalar que, habiendo determinado que procedía el trámite de la querrela bajo las mencionadas Secciones 1 y 2 del Artículo XLII, supra, la Unión siguió correctamente el procedimiento, cumpliendo así con los términos establecidos. En cambio, fue el Patrono quien incumplió con dichas disposiciones al no emitir contestación ante la querrela radicada por la Unión. Consideramos que, aun cuando la disposición aplicable para el trámite de la querrela hubiese sido la Sección 5 del mencionado Artículo XLII, supra, el Patrono, al recibir la querrela radicada en la Fase Administrativa, debió contestar dentro del término dispuesto, aunque solo fuera para hacer constar su posición respecto a que la Unión había radicado la querrela bajo el procedimiento equivocado. Sin embargo, el Patrono decidió guardar silencio y no fue hasta la celebración de la vista de arbitraje que levantó por primera vez su planteamiento de arbitrabilidad.

Sobre este aspecto, concurrimos con reconocidos árbitros de este Negociado quienes han sostenido que las alegaciones, defensas y hechos que dan lugar a la querrela deben presentarse en todos y cada una de las etapas del procedimiento de quejas y agravios, ya que de esta forma dicho procedimiento cobra seriedad y efectividad. Según lo expresado por el Árbitro José M. Davis en el caso A-1505-79 (1979): “No debe usarse el Foro de Arbitraje para plantear cuestiones nuevas que pudieran haberse ventilado en las etapas anteriores del procedimiento negociado por las partes.”

Consideramos que el Patrono no debió guardar silencio ante la querella presentada por la Unión durante la etapa pre-arbitra. Este debió contestar la querella cuando fuera para exponer su planteamiento respecto a la alegada falla procesal. Así pues, de conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos la siguiente decisión:

DECISIÓN

Determinamos que la querella es arbitrable procesalmente. La vista para ventilar los méritos del caso se celebrará el jueves 14 de octubre de 2010 a las 8:30 a.m. en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 28 de abril de 2010.

YOLANDA COTTO RIVERA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 28 de abril de 2010 y copia remitida por correo a las siguientes personas:

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

SRA NITZA M GARCIA ORTIZ
PRESIDENTA
HEO
AUT DE LOS PUERTOS
PO BOX 8599
SAN JUAN PR 00910-8599

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

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III