

Gobierno de Puerto Rico  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**  
**Negociado de Conciliación y Arbitraje**  
P. O. Box 195540  
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

**AUTORIDAD DE LOS PUERTOS**  
**(Autoridad o Patrono)**

Y

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

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-10-112**

**SOBRE : ARBITRABILIDAD**  
**PROCESAL**

**ÁRBITRO : RUTH COUTO MARRERO**

### INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje para atender esta querrela se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos el 24 de marzo de 2011, fecha para la cual además, quedó sometida la controversia para su análisis y adjudicación, en cuanto a un planteamiento de arbitrabilidad procesal.

Por la **Autoridad de los Puertos**, en adelante “la Autoridad”, compareció: el Sr. Radamés Jordán Ortiz, Jefe de Relaciones Industriales y portavoz.

Por la **Hermandad de Empleados de Oficina Comercio y Ramas Anexas de PR, Inc. (HEO)**, en adelante “la Unión”, comparecieron: el Lcdo. José Antonio Cartagena, asesor legal y portavoz; y el Sr. Julio Narváez, vicepresidente del área de aviación.

### SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto que resolveremos, por lo que sometieron sus respectivos proyectos de sumisión:

### **Proyecto de Sumisión del Patrono**

Que la Honorable Árbítro determine si la presente querella es o no arbitrable procesalmente. De así determinarlo, que desestime la misma.

### **Proyecto de Sumisión de la Unión**

Que la Honorable Árbítro determine que la querella es arbitrable procesalmente, y una vez haga dicha determinación, señale la vista para atender los méritos de la controversia.

En el uso de la facultad concedida a esta Árbítro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje<sup>1</sup>, determinamos que el asunto preciso a resolver en el caso es el siguiente:

Determinar si la querella ante nuestra consideración es arbitrable procesalmente o no. De resolver en la afirmativa, señalar fecha para atender los méritos de la controversia. De determinar en contrario, desestimar la querella.

## **DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES**

### **Convenio Colectivo<sup>2</sup>**

#### **Artículo XV**

#### **REDUCCIÓN Y REUBICACIÓN DE PERSONAL**

Sección 1: De ocurrir alguna vacante en alguna de las plazas de la Unidad Apropriada, por motivo de renuncia, retiro o nombramiento fuera de la Unidad Apropriada, la

---

<sup>1</sup> Véase el Artículo XIII – **Sobre la Sumisión:**

a) ...

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. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

<sup>2</sup> Convenio Colectivo vigente desde el 1 de octubre de 2000 hasta el 30 de septiembre de 2007. Este Convenio ha sido prorrogado por las partes sucesivamente. Exhíbit I Conjunto.

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.

...

**Artículo XLII**  
**AJUSTE DE CONTROVERSIAS**

...

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 periodo 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 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. ...

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.

...

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

Cuando dicha querella 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 periodo que tiene este para contestar.

### RELACIÓN DE HECHOS

1. El empleado León Reeves Avilés ocupó el puesto número 15007.14.4120.405.HEO.7, Especialista en Operaciones Aeroportuarias I, en el

Aeropuerto de Mayagüez hasta el 30 de abril de 2009<sup>3</sup>, fecha en que se acogió al retiro.

2. Dicho puesto pertenece a la Unidad Apropriada que representa la HEO.
3. Al 2 de julio de 2009, el puesto se encontraba vacante, ya que la Autoridad no lo había cubierto.
4. Para esa fecha, la entonces presidenta de la HEO, Nitza García dirigió la querrella en primer paso ante Gladys Meléndez, Directora de Recursos Humanos. Según surge del documento, el mismo fue recibido en la Oficina de Recursos Humanos de la Autoridad el 6 de julio de 2009, y en la de Relaciones Industriales el 7 de julio del mismo año<sup>4</sup>.
5. El 8 de julio de 2009, Gladys Meléndez le envió contestación de la querrella<sup>5</sup> a Nitza García en la que expresó lo siguiente:

Acuso recibo de su querrella recibida vía fax el 3 de julio de 2009; relacionada a la plaza de Especialista en Operaciones Aeroportuarias (15.007.14.4120.404) que ocupaba el Sr. León Reeves Avilés, y quedó vacante el 30 de abril de 2009.

Su querrella no es arbitrable procesalmente por no cumplir con los términos y condiciones del Convenio Colectivo Artículo XLII, Sección 5, y Artículo XV, Sección 1.

Además, la Autoridad de los Puertos, notificó a la unión, conforme a la disposición del convenio, de que no cubriría la referida plaza.

---

<sup>3</sup> Exhíbit II Conjunto.

<sup>4</sup> Exhíbit IV Conjunto.

<sup>5</sup> El sello que refleja el documento no está muy legible, pero alcanza a distinguirse 9 de julio HEO. Entendemos que el documento fue recibido en las oficinas de HEO el 9 de julio de 2009.

Damos por contestada y concluida su querella.

6. El 13 de julio de 2009, la presidenta de la Unión, Nitza García, radicó ante este Negociado la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro con relación a esta reclamación.

### **SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL**

#### **ALEGACIONES DE LAS PARTES**

La Autoridad alegó que la Unión no cumplió con los términos procesales que recoge el Artículo XLII del Convenio Colectivo sobre el Ajuste de Controversias, por lo que la querella no era arbitrable procesalmente. Añadió que bajo el Artículo XV del Convenio Colectivo, una vez queda vacante la plaza por jubilación del empleado que la ocupa, la Autoridad tiene sesenta (60) días para cubrirla y si no lo hace, cumplido ese término, la Unión tiene tres (3) días para solicitar que se cubra en primer paso. Manifestó que si la jubilación tuvo lugar el 30 de abril de 2009, la Autoridad tenía hasta el 29 de junio de 2009 (60 días) para cubrir la plaza. Que al radicar la querella el 3 de julio, se excedieron en el término, lo que hace la querella no arbitrable procesalmente, ya que los términos del Artículo XLII son improrrogables.

La Unión alegó que llevó a cabo los pasos establecidos en el Artículo XLII cumpliendo con los términos allí delineados, por lo cual la querella era arbitrable procesalmente.

## ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde dirimir si la querrela ante nuestra consideración es arbitrable procesalmente o no. A las partes se les concedió amplia oportunidad de presentar toda la prueba que tuvieran a bien mostrar en apoyo de sus contenciones.

La doctrina sostiene que los asuntos de arbitrabilidad procesal, esto es, si los procedimientos establecidos en el convenio colectivo han sido cumplidos, pertenecen a la jurisdicción de los árbitros<sup>6</sup>. De conformidad, es menester referirnos al procedimiento de quejas y agravios dentro del convenio colectivo para dilucidar, si en efecto, las partes se sometieron a los términos y procesos en él contenidos, cuyo cumplimiento precede a la radicación de la querrela en el foro arbitral. Muchos contratos colectivos establecen unos periodos que limitan el tiempo en que un agravio puede ser procesado<sup>7</sup>. En aquellas situaciones donde el convenio colectivo fija el periodo de tiempo de manera precisa y obligatoria, el incumplimiento de la disposición, por regla general, convierte el dictamen del árbitro en uno que decreta que el agravio no es arbitrable irrespectivo de lo meritorio del caso. El árbitro le imparte su aprobación a lo que constituye la voluntad de las partes traducida en la redacción de la cláusula. Tal interpretación reconoce que un sistema de arbitraje eficiente requiere de un procesamiento rápido y diligente de los agravios. Si el árbitro optara por no reconocer esos principios su actuación debilitaría el procedimiento<sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup> Fernández Quiñones Demetrio, El Arbitraje Obrero-Patronal, Forum, Primera Edición, año 2000, pág. 424

<sup>7</sup> Ibid, pág. 426.

<sup>8</sup> Ibid.

El procedimiento de Ajuste de Controversias, contenido en el Artículo XLII, del Convenio Colectivo, supra, fija los términos que las partes deben cumplir en el manejo de las controversias surgidas entre ellos. La primera etapa consiste en que una vez surgida la queja ésta se discutirá, en primera instancia, dentro del término de tres (3) días laborables, desde que la misma surja, con el supervisor inmediato del empleado. Sin embargo, la Sección 5 de dicho Artículo provee para un procedimiento ordinario alternativo en el cual, del agravio surgir de una decisión directa del Director Ejecutivo, o que se reclamen derechos de la Unión o derechos colectivos de los miembros de ésta, al amparo de las disposiciones de este Convenio, se radicará en primera etapa ante el Director de Relaciones Industriales. Ciertamente, dicha Sección no menciona, expresamente, el término de los tres (3) días al que hace alusión el inciso A del Artículo XLII. No obstante, siguiendo los principios de la doctrina prevaleciente antes citada, al hacer mención de que se radicará en primera etapa, por asociación<sup>9</sup>, podemos concluir que la Sección 5, acoge de éste los tres (3) días laborables que tendrá la parte para radicar una vez surgida la queja, ya que es clara en cuanto a que será ante el Director de Relaciones Industriales y no ante el supervisor inmediato del empleado, como sucede en el resto de las querellas ordinarias. Esto, con miras de garantizar el balance de intereses entre el Patrono y la Unión, al promover, como citamos anteriormente del

---

<sup>9</sup> El Código Civil de Puerto Rico, en su Artículo 1237 reza que las cláusulas de los contratos deben interpretarse las unas con las otras, atribuyendo a las dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas.



profesor Fernández, un sistema de arbitraje eficiente que requiere un procesamiento rápido y diligente de los agravios.

El puesto 15007.14.4120.405.HEO.7, Especialista en Operaciones Aeroportuarias I, en el Aeropuerto de Mayagüez quedó vacante el 30 de abril de 2009, una vez el empleado que lo ocupaba, se acogió al retiro. La Autoridad tenía sesenta (60) días, conforme al Artículo XV, del Convenio Colectivo, supra, para llenar dicha vacante. Ese término concluyó el lunes, 29 de junio de 2009. Dicha determinación entra en las descritas en el procedimiento ordinario alterno que provee la Sección 5 del Artículo XLII, supra. Por lo tanto, la Unión, tenía que radicar la queja en primera etapa dentro del término de tres (3) días laborables, desde el momento en que surgió. O sea, del martes, 30 de junio al jueves, 2 de julio de 2009.

La prueba presentada reveló que la Directora de Recursos Humanos recibió la querrela en primera etapa el 3 de julio de 2009<sup>10</sup>, aún cuando la carta tenía fecha del 2 de julio de 2009<sup>11</sup>. Además, que desde ese momento el Patrono levantó la defensa de que la querrela no era arbitrable procesalmente por no cumplir con los términos y condiciones de los Artículos XV y XLII del Convenio Colectivo. Aún cuando el retraso de un día de la Unión en el procesamiento de la querrela en primera etapa no derrota el propósito de diligencia y rapidez en el procesamiento de las querellas que promueven los términos que establece el Procedimiento de Ajuste de Controversias del Convenio Colectivo ante

---

<sup>10</sup> Exhíbit III Conjunto.

<sup>11</sup> Exhíbit IV Conjunto.

nuestra consideración, lo cierto es que las partes pactaron, expresamente, en la Sección 3 de dicho Artículo que todos los términos incluidos en el mismo serían improrrogables para todas las partes, con excepción de que la Autoridad y la Unión decidieran extender cualquier término en particular, en cuyo caso, lo especificarían expresamente. No trascendió en la vista, mediante evidencia, que ésta excepción fuera de aplicación a la controversia ante nos.

A tenor con el análisis que antecede, concluimos que la querella no es arbitrable procesalmente.

Por los fundamentos que anteceden, emitimos el siguiente:

### **LAUDO**

La querella no es arbitrable procesalmente. Se desestima la misma.

### **REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 3 de junio de 2011.

---

**RUTH COUTO MARRERO**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN:** Archivada en autos hoy, 3 de junio de 2011y se remite copia por correo a las siguientes personas:

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

LCDO JOSÉ ANTONIO CARTAGENA  
ASESOR LEGAL Y PORTAVOZ UNIÓN  
EDIFICIO MIDTOWN OFICINA 204  
421 AVENIDA MUÑOZ RIVERA  
SAN JUAN PR 00918

---

LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III