

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. 754-5310, Fax 756-1115

AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
DE PUERTO RICO
(Patrono)

y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-10-3130

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL
(AMONESTACIÓN ESCRITA POR
AUSENTISMO - ROSA I. PARRILLA
BATISTA)

ÁRBITRO: LEIXA VÉLEZ RIVERA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del caso en referencia se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico, el 2 de octubre de 2012. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 13 de noviembre del mismo año, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter sus respectivos memorandos de derecho.

La comparecencia registrada fue la siguiente: por la **Autoridad de los Puertos de Puerto Rico**, en adelante "la Autoridad" o "el Patrono": el Lcdo. Francisco L. Acevedo, asesor legal y portavoz; y la Sra. Zulma H. Soto Acevedo, gerente de Recursos Humanos y testigo. Por la **Hermandad Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de P.R. (HEO)**, en lo sucesivo "la Unión": el Lcdo. José A. Cartagena, asesor

legal y portavoz; el Sr. Juan F. Ferrer Soto, vicepresidente; el Sr. Cándido Rivera, vicepresidente Área Central; y la Sra. Rosa I. Parrilla Batista, querellante.

A las partes, así representadas, se les concedió amplia oportunidad de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Si la querella radicada es arbitrable procesalmente, conforme al Convenio Colectivo vigente.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES¹

ARTÍCULO XLII AJUSTES 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

¹ El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1 de octubre de 2000 hasta el 30 de septiembre de 2007. (Exhibit Núm. 1 Comjunto).

- 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 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 resolver y/o contestar por escrito en un término no mayor de quince (15) días de haberle sido sometida.

...

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. La Sra. Rosa Parrilla Batista, aquí querellante, trabaja para la Autoridad de los Puertos, como Oficinista de Contratos, en la División Legal, desde el 2001.
2. El 29 de abril de 2010, el Director Ejecutivo Interino de la Autoridad, Sr. Arnaldo Deleo Martínez, le envió una comunicación escrita a la Querellante informándole que había incurrido en un total de 3.18 días de ausentismo mensual para el periodo entre el 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2009. Dicha comunicación constituyó una amonestación escrita.

3. El 13 de mayo de 2010, el Sr. Cándido Rivera Gómez, Vicepresidente de la Unión, Área Central, le envió comunicación al Sr. Arnaldo Deleo. En dicha comunicación el señor Rivera le indicó al señor Deleo que la amonestación escrita no se justificaba y que violaba el Convenio Colectivo. Señaló, además, que la supervisora Mayra Cruz no contestó la querella y que interesaba discutir la situación dentro del término de cinco (5) días laborables, a partir de la querella y/o contestación por escrito.
4. Posteriormente, el 24 de mayo de 2010, el señor Rivera le envió una comunicación a la Sra. Gladys Meléndez, Directora de la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la Autoridad, indicándole que el Director Ejecutivo, Sr. Arnaldo Deleo, no contestó por escrito la querella y no están conformes. Solicitó, entonces, según el Artículo XLII del Convenio Colectivo, una reunión dentro de los próximos quince (15) días y/o contestar por escrito la misma.
5. Finalmente, el 28 de mayo, la Sra. Gladys Meléndez le respondió la carta al señor Rivera y le señaló que la querella no era arbitrable, ya que la misma no fue radicada conforme a lo dispuesto en el Artículo XLII, Sección A y B del Convenio Colectivo.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos, en primera instancia, si la presente querella es arbitrable procesalmente o no. La Autoridad levantó la defensa de arbitrabilidad procesal por la Unión no haber, alegadamente,

cumplido con la fase procesal administrativa del Convenio Colectivo, específicamente con el Artículo XLII, Sección 1, supra.

La Autoridad alegó que la no arbitrabilidad de la querella se sustentaba en el hecho de que la Unión obvió el segundo paso (Inciso B de la Sección 1) al radicar la querella ante el Director Ejecutivo Interino de la Autoridad y no ante el Director del Negociado correspondiente, en este caso la División Legal como establece el Convenio Colectivo.

La Unión, por su parte, alegó que la querella era arbitrable toda vez que la Unión cumplió con los términos establecidos en el Convenio Colectivo para la radicación y tramitación de la misma.

Analizada y aquilatada la prueba presentada por las partes durante la audiencia de arbitraje, nos encontramos en posición de resolver.

El Convenio Colectivo, en su Artículo XLII, Sección 1, supra, dispone, dentro de un lenguaje claro, que: "... 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 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". (Énfasis nuestro)

Luego del correspondiente análisis del Artículo en controversia, entendemos, que el mismo es claro al establecer los pasos a seguir al momento de establecer un reclamo o querella. Nótese que la intención de las partes fue establecer un orden

jerárquico ascendente además de los términos de tiempo al momento de procesar las querellas.

Sobre el procesamiento de querellas debemos establecer que en el campo del arbitraje obrero-patronal, es harto conocido que de contener el Convenio Colectivo disposiciones para el procesamiento de quejas y agravios, y para su eventual ventilación a través del proceso de arbitraje, éstos deben ser cumplidos estrictamente. Tanto en la esfera federal como en el ámbito local, es doctrina claramente establecida que el estricto cumplimiento de las disposiciones contempladas en el Convenio Colectivo para el procesamiento de las querellas es fundamental.² Generalmente, el incumplimiento de los términos y del procedimiento establecido en el Convenio Colectivo conlleva la desestimación de la querella, pues se pretende que la tramitación de los agravios se atiendan con prontitud y diligencia. A esos efectos, el tratadista Owen Fairweather expresó lo siguiente:

When a grievance has not been filed within the time limits set forth in the collective bargaining agreement, the arbitrator generally will dismiss the claim as nonarbitrable unless the opposing party has waived this procedural defect. Since the parties have limited the cases which they agree to arbitrate according to the terms of their agreement, the arbitrator has no authority to hear a claim presented too late, because it has not properly entered the procedure and hence has not reached the arbitration "step". Arbitrators have supported the dismissal not only on the ground that the arbitrator must receive authority to hear the grievance claim from the agreement, but also on the ground that the

² Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública v. Unión General de Trabajadores, 2002 JTS 60; Rivera Padilla v. Cooperativa de Ganaderos de Vieques, 110 D.P.R. 621 (1981); San Juan Mercantile Corp. v. Junta de Relaciones del Trabajo, 104 D.P.R. 86 (1985); Secretario del Trabajo v. Hull Dobbs, 101 D.P.R. 286 (1973).

establishment of a time limit reflects the parties recognition that grievance matters should be heard promptly and no allowed to fester for long periods permitting evidence to be lost an recollections to be dimmed.³

El profesor Demetrio Fernández Quiñones, en su obra El Arbitraje Obrero-Patronal,⁴ también señala que:

Uno de los requisitos procesales de mayor importancia es el cumplimiento de los períodos y términos prescritos para el procesamiento de los agravios.

En el caso ante nos, no hay controversia en cuanto al cumplimiento de los términos, en cuestión de tiempo (días), establecidos. Sin embargo, de la evidencia documental admitida se desprende que, en efecto, la Unión incumplió con los pasos (niveles jerárquicos) que establece el Convenio Colectivo en la tramitación de la misma. La Unión radicó, en primera instancia, la querrella ante la supervisora de la empleada, la Sra. Mayra Cruz. No obstante, al vencimiento del término que tenía la supervisora para contestar la querrella, sin haber respondido a la misma, la Unión obvió el orden jerárquico, que era someter por escrito la querrella ante el Director del Negociado correspondiente, es decir, el Negociado al que pertenece el empleado agraviado. En su lugar fue radicada ante el Director Ejecutivo de la Autoridad; incumpliendo así con el orden establecido en el Artículo XLII, del Convenio Colectivo.

Por los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos el siguiente:

³ O. Fairwather, Practice and Procedure in Labor Arbitration, 4th ed., Washington, D.C. The Bureau of National Affairs, 1999, pág. 123.

⁴ Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, Primera Edición, 2000, pág. 236.

VI. LAUDO

La presente querrella no es arbitrable procesalmente.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 17 de abril de 2013.



LEIXA VÉLEZ RIVERA

Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 17 de abril de 2013; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA ASTRID ROSARIO ORTIZ
PRESIDENTA
HEO (PUERTOS)
PO BOX 8599
SAN JUAN PR 00910-0599

LCDO JOSE A CARTAGENA MORALES
EDIF MIDTOWN OFIC 207
420 AVE PONCE DE LEON
SAN JUAN PR 00918

SRA ZULMA H SOTO ACEVEDO
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
PO BOX 362829
SAN JUAN PR 00936-2829

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



YESENIA MIRANDA COLÓN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III