

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ
P.O. BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

AUTORIDAD DE LOS PUERTOS DE PUERTO RICO (Autoridad o Patrono)	LAUDO DE ARBITRAJE CASO NÚM. A-14-1387 SOBRE: ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA
Y	CASO NÚM. A-14-1388 SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL
HERMANDAD DE EMPLEADOS DE OFICINA, COMERCIO Y RAMAS ANEXAS DE PUERTO RICO (HEO o Unión)	ÁRBITRO: MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje en el caso de autos se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 18 de septiembre de 2013. Dicho caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 4 de noviembre de 2013. La comparecencia registrada fue la siguiente:

POR LA AUTORIDAD DE PUERTOS DE PR: el Lcdo. Carmelo Guzmán Geigel, representante legal y portavoz; la Sra. Aileen Díaz Rivera, Auxiliar de Asuntos Gerenciales; y la Sra. Mayra Montañez, Especialista de Recursos Humanos.

POR LA HERMANDAD DE EMPLEADOS DE OFICINA Y RAMAS ANEXAS:

el Lcdo. José A. Cartagena Morales, asesor legal y portavoz; la Sra. Astrid Rosario Ortiz, Presidenta; y la Srta. Gladys Rivera Medina, asesora laboral.

ACUERDO DE SUMISIÓN

Determine la señora Árbitro de acuerdo con el Convenio Colectivo vigente, los hechos particulares en cuestión y el derecho aplicable entre las partes, si la Querrela en el presente caso es procesal y sustantivamente arbitrable, en tanto lo que se cuestiona es resultado del ejercicio técnico de una prerrogativa gerencial.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES**ARTÍCULO II****Derechos de la Gerencia**

La Unión reconoce y acepta que la administración de la Autoridad y dirección de la fuerza obrera son prerrogativa exclusiva de la Autoridad. Por lo tanto, salvo como expresamente se limita por los términos de este Convenio, la Autoridad retendrá el control exclusivo de todos los asuntos concernientes a la operación, manejo y administración de la empresa. Dichos poderes y prerrogativas no serán utilizados por la Autoridad arbitraria o caprichosamente contra empleado alguno, ni con el propósito de discriminar contra la Unión o sus miembros, ni para actuación que constituya una violación a lo provisto por este Convenio.

ARTÍCULO XIII**Reasignación de Puesto**

Sección 1. El empleado podrá solicitar la reasignación del puesto que ocupa cuando considere que se dan las

circunstancias que ameritan tal reasignación, según éstas se definen en la siguiente sección.

Sección 2. La escala salarial de un puesto podrá ser revisada de demostrarse que han surgido cambios sustanciales y permanentes en los factores que afectan la complejidad y responsabilidad del mismo.

Sección 3. La oficina de Personal realizará el estudio correspondiente y notificará al incumbente y su supervisor los resultados del estudio, dentro de los sesenta (60) días de haberse recibido la petición y los documentos necesarios en apoyo de la misma.

Sección 4. De proceder la reasignación del puesto, el ajuste del mismo en la escala salarial se hará conforme a las disposiciones del Artículo XII (Reclasificaciones) de este Convenio.

Sección 5. En caso de que el empleado no esté de acuerdo con la decisión de la Oficina de Personal o transcurrido los sesenta (60) días sin tomar decisión, éste podrá dentro de los diez (10) días subsiguientes apelar ante el Comité de Clasificaciones. El Comité de Clasificación tendrá sesenta (60) días para tomar su decisión y de no hacerlo en este término, el empleado y la Unión podrán apelar dentro de los quince (15) días laborables siguientes, directamente al Negociado de Conciliación y Arbitraje.

ARTÍCULO 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 querellas podrán

ser presentadas por la Hermandad o por la Autoridad. Toda queja o querella se tramitará conforme a los mecanismos 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.
- 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 este, según sea el caso. ...

RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Rosvaldo Velázquez La Santa, aquí querellante, ocupa una plaza como Vigía Marino, en la Autoridad de los Puertos.
2. Las labores de dicha plaza consisten en mantener la coordinación y el control de la entrada y salida de embarcaciones al puerto, mediante el uso de radio de comunicación y programación computarizada.
3. El 18 de mayo de 2010, el Querellante solicitó la reasignación de su puesto en escala de retribución, por entender que dicho puesto evolucionó en complejidad y responsabilidad.
4. El 23 de septiembre de 2010, la División de Clasificación, Retribución, Reclutamiento y Selección de la Oficina de Personal de la Autoridad presentó el análisis técnico y evaluación correspondiente al puesto ocupado por el Querellante.
5. Conforme al resultado de dicho estudio, la Autoridad concluyó que no han surgido cambios sustanciales, ni permanentes en los factores que afectan la complejidad y responsabilidad de los deberes del Querellante.

6. El 30 de septiembre de 2010, se le comunicó al Querellante que no procedía la reasignación en el puesto que ocupa como Vigía Marino, por lo que permanecería en el Grupo Ocupacional 05, según asignado.
7. El 4 de febrero de 2011, la Unión radicó una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje en la cual solicitó que se proceda con la reclasificación solicitada por el Querellante.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Arbitrabilidad Sustantiva

Tal y como surge de la relación de hechos antes expuesta, el caso ante nuestra consideración trata sobre la reclamación del Sr. Rosvaldo Velázquez La Santa, referente a una reasignación de la clase de Vigía Marino a una escala salarial superior. Sin embargo, previo a entrar a discutir dicha controversia, la Autoridad de los Puertos nos trajo un planteamiento dirigido a establecer que carecíamos de jurisdicción para entender en este caso debido a que no existe una controversia sujeta a ser dilucidada. Ésta indicó que los planes de clasificación son facultad exclusiva del patrono, quien es el llamado a evaluar técnicamente si procede o no la reclasificación de un empleado. Y que así lo dispone el Convenio Colectivo en su Artículo II, supra, cuando señala que tanto la administración de la Autoridad, como la dirección de la fuerza obrera son funciones propias de la gerencia y no pueden ser determinados por el sindicato.

La Unión, por su parte, aceptó que las partes acordaron que la Autoridad retendría el control exclusivo de los asuntos relativos a la operación, manejo y administración del negocio. No obstante, dicha prerrogativa estaría limitada por los demás términos del Convenio Colectivo. En este caso, el Artículo XIII incluye las disposiciones relativas a la reasignación de clases a escalas salariales superiores.

Ciertamente, no requiere de un análisis muy complejo para concluir que el planteamiento sobre arbitrabilidad sustantiva presentado por la Autoridad es improcedente de su faz. El propio Convenio Colectivo, en su Artículo XLII, sobre ajuste de controversias, cataloga como una controversia a toda queja o querrela que envuelva el interés de uno o más trabajadores, y que surja en relación con la interpretación, aplicación, o alegada violación de este Convenio. Y, tal y como lo indicó la Unión, específicamente, el Artículo XIII trata sobre la reasignación de clases, lo cual constituye el objeto de la controversia presentada ante nos.

El Convenio Colectivo es un contrato, y como tal, su interpretación debe apoyarse en las reglas generales de las obligaciones y los contratos.¹ Es doctrina fundamental que cuando los términos de un contrato son claros y no dejan lugar a dudas sobre la intención de los contratantes, no procede recurrir a reglas de interpretación. Artículo 1233 Código Civil de Puerto Rico. 31 LPRA 3471. Es a partir del perfeccionamiento de un contrato que las partes quedan obligadas al cumplimiento

¹ AMA v. Relaciones del Trabajo, 114 DPR 844 (1983).

de lo expresamente pactado y a las consecuencias que se derivan del mismo conforme a la buena fe, el uso y la ley. 31 LPRA 3375.

En fin, a la luz de lo antes indicado, solo resta declarar arbitrable sustantivamente la presente controversia, toda vez que la misma se encuentra contemplada en el Convenio Colectivo.

Arbitrabilidad Procesal

De otra parte, la Autoridad presentó un segundo planteamiento en el cual alegó que la Unión incumplió con el procedimiento de ajuste de querellas dispuesto en el Artículo XIII del Convenio Colectivo, al radicar de manera tardía la querella, ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

La Unión, por su parte, invocó la doctrina de "manos limpias" al señalar que fue la Autoridad, quien incumplió con los requisitos procesales dispuestos en el Convenio, al ésta fallar en notificarle al Querellante los resultados del estudio de clasificación dispuesto en el Convenio Colectivo. Según se dispone en el Artículo XIII, Sección 3, supra, de dicho Convenio, luego de que un empleado solicite una reasignación de puesto, la Oficina de Personal realizará el estudio de clasificación correspondiente, y la Autoridad contará con sesenta (60) días, a partir de haberse formalizado la solicitud de la reasignación, para notificarle al empleado agraviado.

A tono con lo alegado por la Unión, el término para realizar el estudio correspondiente y notificarle al empleado comenzó a correr el 13 de julio de 2010, fecha

en que la Autoridad recibió el Cuestionario de Clasificación del puesto de Vigía Marino ocupado por el Querellante. Por ende, ésta tenía hasta el 12 de septiembre de 2010 para emitir la notificación al empleado, sin embargo, no fue hasta el 25 de octubre de 2010 cuando se efectuó dicho trámite.

La doctrina de “manos limpias” que alude la Unión se refiere a una regla en equidad al efecto de que aquel que recurre a un tribunal en busca de remedio, debe ir con las manos limpias, es decir, libre de mala fe, intención deshonestas, etc., o de lo contrario, no progresará su solicitud de remedio.² El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha resuelto que quien va en busca de equidad debe tener las manos limpias. Pueblo v. Santiago, 160 DPR 618 (2003). Ciertamente, la Autoridad no puede solicitar un remedio por una dilación causada por sus propios actos. El incumplimiento de la Unión en los términos para presentar la querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje fue consecuencia de la morosidad de la Autoridad en notificarle al Querellante el resultado del análisis de clasificación contemplado en el Convenio Colectivo. De manera que no puede ser penalizada una parte por el descuido de la otra.

El convenio colectivo representa el acuerdo que se efectuó entre la Unión y la Autoridad. En este contrato se establecieron los derechos y las obligaciones recíprocas a los que se comprometieron las partes durante la vigencia del mismo. Un acuerdo en el convenio colectivo para utilizar el arbitraje como mecanismo de ajuste de controversias

² Ignacio Rivera García. Diccionario de Términos Jurídicos, Equity Publishing, Segunda Edición, 1985.

crea un foro sustituto a los tribunales de justicia. En efecto, ello representa una sustitución de un juez por un Árbitro. Condado Plaza v. Asoc. Empleados de Casino, 149 D.P.R. 347 (1999). En ese sentido, el Profesor Demetrio Fernández Quiñones, en su obra El Arbitraje Obrero-Patronal, Forum, Primera Edición, 2000, Pg. 21, expresa que el arbitraje laboral es un sustituto del litigio judicial. Por ello, las partes están compelidas, por su propio acuerdo, a aceptar la decisión del Árbitro como final y obligatoria. *Ibid.* La referida autoridad del Árbitro para entender en un procedimiento de arbitraje emana del acuerdo de sumisión y del convenio colectivo existente entre patrono y unión. I.R.T. v. Otis Elevator Co., 105 D.P.R. 195 (1976); Colón Molinary v. A.A.A., 143 D.P.R. 148-149 (1974); I.R.T. v. N.Y & P.R. S/S Co. 69 D.P.R. 782 (1949).

A tenor con lo antes señalado, procede declarar la querella arbitrable en su modalidad procesal, a la luz de la doctrina de "manos limpias". Asimismo, se procede a señalar el caso en sus méritos a los efectos de permitir que las partes presenten sus correspondientes contenciones sobre la reclamación de autos.

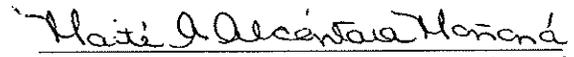
LAUDO

El presente caso es arbitrable tanto sustantiva como procesalmente. Se desestiman los planteamientos, a esos efectos, presentados por la Autoridad. La vista en sus méritos se mantendrá bajo el número administrativo A-11-2013, y está citado para efectuarse según se indica a continuación:

DÍA : LUNES, 14 DE ABRIL DE 2014
HORA : 8:30 A.M.
LUGAR : NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ
505 AVE MUÑOZ RIVERA, PISO 7
HATO REY PR 00918

REGÍSTRESE Y NOTIFIQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 3 de diciembre de 2013.


MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 3 de diciembre 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 FDZ JUNCOS STA
SAN JUAN PR 00910-8599

SRA AILEEN DÍAZ RIVERA
AUXILIAR DE ASUNTOS GERENCIALES
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
PO BOX 362829
SAN JUAN PR 00936-2829

LCDO JOSÉ A CARTAGENA
HEO PUERTOS
PO BOX 8599 FDZ JUNCOS STA
SAN JUAN PR 00910-8599

LCDO CARMELO GUZMÁN GEIGEL
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
PO BOX 362829
SAN JUAN PR 00936-2829

LCDO GUILLERMO MÓJICA MALDONADO
894 AVE MUÑOZ RIVERA STE 210
SAN JUAN PR 00927


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS
DE OFICINA III