

Gobierno de Puerto Rico
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
Edificio Prudencio Rivera Martínez
505 Ave. Muñoz Rivera, San Juan, Puerto Rico 00918
P. O. Box 195540 San Juan, P. R. 00919-5540

**AUTORIDAD DE TRANSPORTE
MARÍTIMO DE PUERTO RICO Y
LAS ISLAS MUNICIPIO**
(Patrono)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-17-1337

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL

**ÁRBITRO:
FRANCISCO Á. TORRES ARROYO**

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso anotado en el epígrafe fue celebrada en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico, el 11 de diciembre de 2018.

Por la Autoridad de Transporte Marítimo de Puerto Rico y las Islas Municipio, en adelante "ATM" o "el Patrono", comparecieron: Lcdo. Enzio Ramírez Echevarría, asesor legal y portavoz; y la Sra. Laura Climent, supervisora y testigo. Por la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de Puerto Rico, en adelante "HEO" o "la Unión", comparecieron: Lcdo. Ricardo J. Goytía Díaz, asesor legal y portavoz; Sra.

Astrid M. Rosario Ortiz, presidenta; Sr. Adalberto III Vélez Díaz, vicepresidente; y el Sr. Carlos Crespo Hernández, querellante y testigo. Estuvieron presentes, además, en calidad de observadoras las árbitras Mariel Narváez y Rosalía Correa.

A las partes así representadas, se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, de interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien ofrecer para sostener sus respectivas posturas.

II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

Patrono: Que el Honorable Arbitro determine, conforme a derecho y al convenio colectivo, si la querella es arbitrable o no. De determinarse arbitrable, determine, conforme a derecho y al convenio colectivo, si la Autoridad de Transporte Marítimo incurrió en violación a los derechos de la gerencia por la querella presentada el 31 de octubre de 2016 y relacionados con unos del hecho del 29 de octubre de 2016. [sic]

Unión: Que el honorable Arbitro determine si hubo violación del Artículo II Derechos de la Gerencia o no. De determinarlo así se solicita un cese y desista de dicha práctica y fiel cumplimiento del Convenio Colectivo. [sic]

En el uso de la facultad concedida al árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, entendemos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Determinar, en primer lugar, si la controversia es arbitrable en la modalidad procesal o no. De determinarse que no lo es, desestimar la misma. De ser procesalmente arbitrable, determinar si el Patrono incurrió en violación del Artículo II, Declaración de Principios, o no.

¹ Véase el Artículo XIII - Sobre la Sumisión: 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. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO II DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La Unión reconoce y acepta que la administración de la Autoridad y dirección de la fuerza obrera son prerrogativas exclusivas 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 concerniente 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 XLII

1. AJUSTE DE CONTROVERSIA

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, administración o alegada violación de este Convenio. Las quejas o querellas podrán ser presentadas por la Unión o por la Autoridad. Toda queja o querrela 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 Unión 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 querrela que surja será discutida en primera instancia dentro del término de cinco (5) 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 cinco (5) días laborables después de haberse discutido la misma.
- B) De no estar conforme la Unión con la decisión [del supervisión] en el caso, se apelaré la misma, dentro de los diez (10) días laborables siguientes al recibo de la decisión o de la terminación del período del primer paso, al Director de Relaciones Industriales quien tendrá hasta quince (15) días laborables para resolver y/o contestar por escrito la querrela.

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. Para el 29 de octubre de 2017, el querellante, Carlos Crespo, trabajaba como empleado de mantenimiento en de la Autoridad de Transporte Marítimo (ATM) en Fajardo.
2. La señora Laura Climent, era y es la supervisora del Área Operacional de Fajardo.
3. Para el 29 de octubre de 2017, la señora Laura Climent era la supervisora directa del querellante, Carlos Crespo.
4. El 29 de octubre de 2017, la señora Ana Pimentel, encargada de realizar los itinerarios le notificó al querellante, mediante texto, una asignación especial para realizar labores de mantenimiento en Culebra, y regresar a las 5:00 p.m. a Fajardo como marino.
5. En aquella ocasión, la supervisora del querellante, delante de clientes y personal, y de forma ruda, cuestionó la presencia de este en el terminal de Culebra y le recriminó su

pobre ejecutoria en el mantenimiento de los baños ubicados en el terminal de Fajardo, donde según esta, debía estar trabajando.

6. La Unión, mediante carta con fecha de 31 de octubre de 2017, le notificó al señor Arturo Rodríguez, Gerente de Transporte Marítimo, la queja presentada por el querellante contra la señora Climent.
7. Dado a que las partes no llegaron a un acuerdo con relación al agravio y queja presentada por el Sr. Carlos Crespo Hernandez, la Unión radicó una querrela en el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el caso que nos ocupa, el Patrono levantó la defensa de arbitrabilidad procesal sobre el fundamento de que la Unión incumplió con el Artículo XLII, Sección 1 Primera Etapa-Fase Administrativa (Exhibit I conjunto). Para probar su contención sometió, como prueba, carta con fecha de 31 de octubre de 2017, que la Unión dirigió al gerente de Transportación Marítima (Exhibit I del Patrono). A través de dicho documento, la Unión presentó por primera vez la queja al Patrono por hechos ocurridos el 29 de octubre de 2017. El Patrono recalcó que la Unión debió presentar primero la queja del querellante ante su supervisora inmediata, la señora Laura Climent. Sin embargo, decidió acudir en primera instancia al Gerente de Transporte Marítimo, quien no era parte de los niveles de responsabilidad considerados en el procedimiento de Ajuste de Controversia, incumpliendo así con lo establecido en la Sección 1 del Artículo antes mencionado.

Añadió que, a pesar del lenguaje claro del Convenio, la Unión de manera unilateral y sin justificación intentó modificar lo negociado, al desviarse de los procesos establecidos en el artículo antes mencionado.

Por su parte, la Unión expresó que no cumplió de forma precisa con el proceso establecido para el ajuste de controversia por no ser saludable para el querellante, debido que la queja era en contra de su supervisora inmediata, quien debía atender el asunto en la primera etapa, según el Convenio. Alegó que dicho proceso no protegía al agraviado ante la alegada conducta maltratante de su supervisora. Que no se presentó la queja ante la supervisora inmediata del querellante, ya que se entendió que no era adecuado carear a un agraviado contra quien este se querellaba. La Unión indicó, además, que el proceso de quejas y agravios debe verse desde un marco amplio a favor del empleado. Por lo cual, se cumplió con los procedimientos dispuestos en el Convenio, al dirigir la queja al supervisor directo de la persona contra la cual el agraviado se estaba querellando y no a su supervisora inmediata.

El procedimiento de quejas y agravios se refiere, generalmente, a los pasos que para ello provee el Convenio Colectivo. Para la atención de los agravios que surgen entre las partes. La naturaleza contractual del procedimiento de quejas y agravios, está íntimamente relacionado con la libertad de las partes de diseñar un sistema que atienda cada diferendo que surja entre estas. Por consiguiente, el fin último es mantener un proceso de negociación continua donde se provea un espacio para la evaluación de los conflictos que surjan entre las partes y donde se vele por la interpretación y aplicación

justa y razonable del convenio que regula las relaciones obrero-patronales entre las referidas partes. Por consiguiente, tales procesos deben seguirse tal cual fueron plasmados en el Convenio Colectivo negociado entre las partes. Sobre este particular, la Junta de Relaciones del Trabajo se ha expresado sobre el particular de la siguiente manera:

Consideramos que la solución de mutuo acuerdo por las partes, de disputas que puedan surgir como consecuencia de la aplicación de un convenio colectivo, es algo altamente deseable. Tales medidas pueden concebirse como la culminación del proceso de negociación colectiva. Su adopción y aplicación elimina fricciones de las partes, y, por ende, la paz industrial. Alentar tales prácticas es en la realidad estimular la negociación colectiva. **Debe considerarse, además que cuando las partes incorporan medidas de esta naturaleza en un convenio, han seleccionado el método que en su criterio resulta más apropiado para resolver las controversias que puedan surgir a la luz del contrato.** Tales acuerdos deben ser respetados...² (Énfasis suplido)

Las partes se obligan mediante el Convenio, previamente negociado, a dar fiel cumplimiento al procedimiento de quejas y agravios establecido. Razón por la cual el procedimiento acordado es uno de cumplimiento estricto³. La arbitrabilidad procesal es una defensa que tiene el propósito de impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de una querrela debido a que no se tramitó conforme lo dispuesto en el Convenio Colectivo negociado entre las partes. Ya sea que no se cumplió con los términos o el procedimiento establecido.

² J.R.T v. Simmons International Ltd., 78 D.P.R. 375 (1955).

³ Rivera Padilla v. Cooperativa de Ganaderos de Vieques, 110 DPR 621 (1981).

El Convenio presentado como exhibit en conjunto, claramente dispone que el ajuste de quejas es el procedimiento con el cual se debe cumplir cuando surja una controversia entre las partes y que en la primera etapa de dicho proceso la queja debe ser dirigida al supervisor inmediato del quejoso. Ciertamente, en su alegado deseo de proteger al querellante, la Unión no cumplió con esto último. Sin embargo, esta no pudo presentar prueba contundente y extrínseca que fuera capaz de variar o alterar los términos del contrato negociado. Del testimonio del querellante no se desprende que cumplir con la fase administrativa de ajuste de controversia hubiese constituido un acto fútil o que la conducta denunciada fuera de tal magnitud que pusiera en peligro la seguridad del querellante de este presentar la situación a su supervisora inmediata.

Por tanto, no podemos conferirle méritos a la alegación presentada por la Unión, al esta tratar de justificar el por qué no se cumplió con lo establecido en la primera etapa del proceso de ajuste de controversia, conforme se dispone en el Convenio Colectivo.

VI. DECISIÓN

A la luz de todo lo anterior, declaramos HA LUGAR la defensa interpuesta por el Patrono y resolvemos que la reclamación presentada por el señor Carlos Crespo Hernández, no es procesalmente arbitrable.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 24 de junio de 2019.



FRANCISCO Á. TORRES ARROYO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN


Archivado en autos, hoy, 24 de junio de 2019, y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO ENZIO H RAMÍREZ ECHEVARRÍA
COND. THE FALLS
CARR. 177 SUITE 115
GUAYNABO PR 00940

LCDO RICARDO J GOYTÍA DÍAZ
GOYTÍA DÍAZ & ALONZO ORTÍZ
P O BOX 360381
SAN JUAN PR 00936-0381

SRA LAURA CLIMENT GARCÍA
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
PO BOX 362829
SAN JUAN PR 00936-2829

SR JULIO NARVAEZ VELEZ
PRESIDENTE
HERMANDAD DE EMPLEADOS DE
OFICINA, COMERCIO Y RAMAS ANEXAS
P O BOX 8599
SAN JUAN PR 00910-0599



LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III