

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

AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
(Patrono)

Y

HERMANDAD DE EMPLEADOS DE
OFICINA, COMERCIO Y RAMAS
ANEXAS
(HEO-PUERTOS)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-22-1275

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL

ÁRBITRO: RUTH COUTO MARRERO

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje para atender esta querrela se celebró el 18 de enero de 2024, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. La controversia quedó sometida, para su análisis y adjudicación, el 4 de marzo de 2024, concluido el término concedido a las partes para someter sus respectivas alegaciones por escrito.

Por la **Autoridad de los Puertos**, en adelante “el Patrono”, comparecieron: el Lcdo. Carlo H. Sánchez Zayas, asesor legal y portavoz y Damarys I. Rivera Valle, Directora de Recursos Humanos.

Por la **Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de la Autoridad de los Puertos (HEO)**, en adelante “la Unión”, comparecieron: el Lcdo. Arturo O. Ríos Escribano, asesor legal y portavoz; Felipe Landau Cabezudo, presidente; y Damarys Coriano González, querellante.

SUMISIÓN

Las partes radicaron proyectos por separado:

PROYECTO DE SUMISIÓN DEL PATRONO

Arbitrabilidad Procesal

Que la Honorable Árbitro determine si la querrela es o no arbitrable procesalmente bajo las disposiciones del Convenio Colectivo. De determinar que no es arbitrable, proceda a desestimar la querrela.

Méritos

Que la Honorable Árbitro determine conforme a los hechos, el Convenio Colectivo y la evidencia presentada, si la Autoridad de los Puertos actuó correctamente al efectuar el traslado, en su interés exclusivo, de la señora Damary Coriano González- Oficinista Taquígrafo III del Negociado de Ingeniería a la División de Conservación de la Oficina de Gerencia Aeroportuaria. De determinar que la Autoridad cumplió con el Convenio Colectivo, proceda a desestimar la querrela.

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA UNIÓN

Que esta Honorable Árbitro, determines y resuelva, que la Autoridad de los Puertos violó el Convenio Colectivo pactado entre las partes, al trasladar a la querellante en violación al Artículo XIV, entre otros, haciendo dicho traslado uno nulo.

Que se determine que la Autoridad de los Puertos, eliminó injustificadamente el diferencial en salario de la querellante de \$166.00 mensuales que gozaba la querellante, al trasladarla de puesto en violación al Convenio Colectivo, como una medida cautelar permanente, la cual no está contemplada en el contrato laboral pactado entre las partes.

Por consiguiente, se solicita que esta Honorable Árbitro ordene a la Autoridad de los Puertos a que devuelva a

la querellante al Negociado de Ingeniería, y le devuelva el diferencial eliminado injustificadamente. Así mismo, ordene el pago retroactivo del diferencial dejado de devengar desde el 16 de octubre del 2021, hasta el momento en que comience a recibirlo nuevamente a su salario.

Así mismo, solicitamos, que esta Honorable Ábitro otorgue cualquier otro remedio que en derecho y/o equidad proceda.

Tomando en consideración las contenciones de las partes, los hechos, la prueba, la jurisprudencia, las disposiciones aplicables del Convenio Colectivo y la facultad conferida por el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje,¹ el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si la querella es arbitrable procesalmente o no, a la luz de las disposiciones del Convenio Colectivo. De determinar que no lo es, desestimar el reclamo.

De determinar que es arbitrable procesalmente, dilucidar conforme a los hechos, el Convenio Colectivo y la evidencia presentada, si el traslado de la querellante de Oficinista Taquígrafo III del Negociado de Ingeniería a la División de Conservación de la Oficina de Gerencia Aeroportuaria, como una medida cautelar permanente, violó el Convenio Colectivo entre las partes o no.

De encontrar que el Patrono violó el Convenio Colectivo al efectuar dicho traslado, que se le devuelva a la querellante al Negociado de Ingeniería, y el diferencial eliminado como parte de dicha acción de personal. Así mismo, ordene el pago retroactivo del diferencial dejado

¹ Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, del 7 de septiembre de 2016, según enmendado- Artículo XIII – Sobre la Sumisión, inciso (b) dispone y citamos: “En la eventualidad 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 mismo deberá ser dirigido al árbitro por escrito, con copia a la otra parte. 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, sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo.”

de devengar desde el 16 de octubre del 2021, hasta el momento en que comience a recibirlo nuevamente a su salario.

De determinar que el Patrono actuó cónsono a las disposiciones del Convenio Colectivo, declarar sin lugar el reclamo de la Unión.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

Convenio Colectivo²

Artículo XLII 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, 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 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 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 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

² Convenio Colectivo con vigencia original del 1 de octubre de 2012 al 30 de septiembre de 2016, aplicable al momento de los hechos.

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 que 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 Laborales 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 Laborales 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 4: ...

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 Laborales.

...

RELACIÓN DE HECHOS

1. Al momento de los hechos, las relaciones obrero-patronales entre las partes estaban regidas por un Convenio Colectivo vigente.
2. La Sra. Damary Coriano González, es empleada de la Autoridad de los Puertos.
3. Se desempeñaba como Oficinista Taquígrafo III, del Negociado de Ingeniería, hasta que el 11 de octubre de 2021, la trasladaron, administrativamente, como medida cautelar, al área de Conservación de la Oficina de Gerencia Aeroportuaria³.
4. La carta anunciándole el traslado a la Querellante fue firmada por la Directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, Damarys I. Rivera Valle, quien hizo constar que el Lcdo. Christian de Jesús Clemente, Subdirector Ejecutivo, había aprobado la recomendación de la suscribiente para realizar su traslado administrativo como medida cautelar⁴.
5. La Querellante no estuvo de acuerdo con el traslado. A tenor, el 7 de octubre de 2021, la Unión presentó ante la Directora de Recursos

³ Exhibit II Conjunto.

⁴ Exhibit II Conjunto.

Humanos y Asuntos Laborales, querrela en primera etapa, cuestionando la validez del traslado al amparo del Artículo XIV-TRASLADOS del Convenio Colectivo entre las partes⁵.

6. En la respuesta de la Directora de Recursos Humanos a la comunicación de la Unión, ésta indicó que la querrela adolecía de falla procesal, toda vez que no se radicó el primer paso conforme establece el Artículo XLII del Convenio Colectivo entre las partes- AJUSTE DE CONTROVERSAS, Sección 1: Primera Etapa. Adujo que correspondía presentar la querrela ante el supervisor inmediato de la Querellante, no ante ella y solicitó el retiro de la querrela⁶.
7. Así las cosas, la Unión presentó ante este foro, el 2 de agosto de 2022, la correspondiente Solicitud para Designación o Selección de Árbitro, por no estar de acuerdo con el traslado de la Querellante.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde dirimir, en primera instancia, si la querrela ante nuestra consideración es arbitrable procesalmente o no.

El Patrono alegó que la querrela no es arbitrable procesalmente debido a que la Unión no cumplió con el Procedimiento de Ajuste de Controversias dispuesto contractualmente por las partes en el Convenio Colectivo. Sobre el particular añadió que, conforme al Artículo XLII del Convenio Colectivo entre las

⁵ Exhibit I del Patrono.

⁶ Exhibit I del Patrono, página 2.

partes- AJUSTE DE CONTROVERSIAS, Sección 1: Primera Etapa, correspondía presentar la querrela en primera etapa ante el supervisor inmediato de la Querellante y la Unión presentó la queja en primera etapa ante la Directora de Recursos Humanos.

La Unión, por su parte, alegó que el proceso ordinario de radicación de querrelas al cual hace referencia el Patrono está supeditado a casos en donde un supervisor inmediato tiene alguna inherencia en la posible solución de un conflicto. Sin embargo, que el caso de autos surge de una determinación tomada por la Autoridad Nominadora (en la figura de la Directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales) y la Unión tiene la alternativa de radicar ante la Dirección de Relaciones Laborales, conforme a la Sección 5 del Artículo XLII, lo que hizo. Añadió que, ni el supervisor inmediato de la Querellante, ni el Director del Negociado al que pertenece el puesto de la Querellante pueden revisar la determinación de la Directora de Recursos Humanos.

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 árbitros⁷. De conformidad, es menester del árbitro el referirse 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

⁷ Fernández Quiñones Demetrio, El Arbitraje Obrero-Patronal, Forum, Primera Edición, año 2000, pág. 424.

querella en el foro arbitral. 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 procedimiento⁸.

El Patrono argumentó que la querella no era arbitrable procesalmente, ya que el primer paso del procedimiento de Ajuste de Controversias estipulado en el Artículo XLII del Convenio Colectivo entre las partes, establecía que debía ser presentado ante el supervisor inmediato de la empleada querellante. No obstante, la Unión presentó el mismo ante la Directora de Recursos Humanos.

Es la contención de la Unión que lo anterior, corresponde a controversias ordinarias sobre las cuales el supervisor inmediato del agraviado pueda tener alguna inherencia. Sin embargo, adujo que la querella ante nuestra consideración debe ser considerada como una extraordinaria, por haber surgido de una instrucción directa de la Directora de Recursos Humanos, por lo que el

⁸ Ibid.

trámite que le correspondía era el acordado en la Sección 5 del Artículo de Ajuste de Controversias, supra.

La Sección 5 del Artículo XLII del Convenio Colectivo entre las partes-AJUSTE DE CONTROVERSIAS dispone:

...
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 Laborales. (Énfasis nuestro).

Veamos. En la carta en que la Directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, Damarys I. Rivera Valle, le notificó a la Querellante el traslado cuestionado mediante la querella que nos ocupa, ésta le mencionó que: “el Lcdo. Christian De Jesús Clemente, Subdirector Ejecutivo, aprobó nuestra recomendación para realizar su traslado administrativo como medida cautelar por los eventos sucedidos el 1 de octubre de 2021...”. La Sección 5 del Artículo XLII del Convenio Colectivo entre las partes que dispone que la primera etapa del reclamo se radicará ante el Director de Relaciones Laborales indica que será de aplicación 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.**

Contrario al lenguaje de otros convenios que mencionan al funcionario específico, (en este caso el Director Ejecutivo), y añaden **o su representante,**

éste alude solo a las decisiones directas tomadas por el Director Ejecutivo. Son las controversias que surjan de la toma de decisiones directas del Director Ejecutivo o aquellas en que se reclamen derechos de la Unión o derechos colectivos de los miembros de la Unión, las que se pueden tramitar, por vía de excepción, utilizando el procedimiento de la Sección 5. El caso que nos ocupa, no se enmarca en ninguna de las situaciones antes descritas. Así las cosas, el primer paso del procedimiento de Ajuste de Controversias, tenía que llevarse a cabo conforme lo establece la Sección 1 del Artículo XLII del Convenio Colectivo entre las partes.

Basándonos en la máxima del derecho civil, cuando la letra de un convenio es clara y libre de ambigüedades, su texto no debe menospreciarse bajo el pretexto de cumplir su espíritu. La excepción que provee la Sección 5 del Artículo XLII del Convenio Colectivo entre las partes, es clara y no provee para que sean decisiones de otro funcionario que no sea el Director Ejecutivo las que se tramiten en primer paso ante el Director de Relaciones Laborales.

Así las cosas, es forzoso concluir que la Unión no cumplió lo establecido en el Artículo XLII, Ajuste de Controversia, del Convenio Colectivo, supra, en su Sección 1, por lo que la querrela no es arbitrable procesalmente. A tenor con el análisis que antecede, emitimos el siguiente:

LAUDO

La querrela ante nuestra consideración no es arbitrable procesalmente. Se desestima el reclamo.

REGÍSTRESE Y NOTIFIQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 27 de septiembre de 2024.



RUTH COUTO MARRERO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 27 de septiembre de 2024, y

se remite copia por correo a las siguientes personas:

SR. FELIPE LANDRAU CABEZUDO
PRESIDENTE
HEO (PUERTOS)
hermandadpuertos16@gmail.com

LCDO. JOEL PIZA BATIZ
DIRECTOR EJECUTIVO
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
jpiza@prpa.pr.gov

LCDO. ARTURO RÍOS ESCRIBANO
ASESOR LEGAL - HEO
ariosescribano@gmail.com

LCDO. CARLO H. SÁNCHEZ ZAYAS
ASESOR LEGAL – AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
chsanchezlaw@gmail.com
chsanchez@prpa.pr.gov



OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA