

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

AUTORIDAD DE TRANSPORTE MARÍTIMO (Compañía)	LAUDO DE ARBITRAJE
Y	CASO NÚMERO: A-22-43 ARBITRABILIDAD PROCESAL
HERMANDAD DE EMPLEADOS DE OFICINA, COMERCIO Y RAMAS ANEXAS - PUERTOS (Unión)	SOBRE: DESCUENTOS DE LICENCIAS LUZ F. MITCHELL ZALDUONDO
	ÁRBITRO: YESSENIA GONZÁLEZ RIVERA

I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso en el epígrafe fue señalada para el 15 de febrero de 2021 y 10 de mayo de 2022, en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Hato Rey, Puerto Rico. Previo a la vista, el representante legal de la Autoridad de Transporte Marítimo, en adelante “**el Patrono**”, representado por el Lcdo. Enzo H. Echevarría Ramírez levantó la defensa de arbitrabilidad procesal de la querrela y solicitó esbozar sus planteamientos mediante la radicación de un Memorando de Derecho. El representante legal de la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas, en adelante “**la Unión**”, representada por el Lcdo. Arturo Ríos Escribano, no presentó objeción a la solicitud del Patrono y solicitó término para replicar. Ambas partes sometieron en término sus respectivos memorandos. Posteriormente, el 10 de mayo de 2022, citamos a las partes con el propósito de aclarar pormenores referentes a los Memorandos presentados.

En dicha ocasión comparecieron los representantes legales y la querellante. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 31 de mayo de 2022.

II. SUMISIÓN

Las partes se pusieron de acuerdo en cuanto a la controversia a resolver.

La sumisión presentada fue la siguiente:

Que la Honorable árbitro determine, conforme a derecho y al Convenio, si la querella es arbitrable.

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLES AL CASO

ARTICULO XLII

AJUSTE DE CONTROVERSIA

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 Unión 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 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 querella que surja será discutida en primera instancia dentro del término de cinco (5) días laborales, 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 supervisor en el caso, se apelará la misma, dentro de los diez (10) días laborables siguientes al recibo de la decisión o de la terminación del periodo del primer paso, al Director de Relaciones

Industriales quien tendrá hasta quince (15) días laborables para resolver y/o contestar por escrito la querrela.

Sección 2:

...

Sección 3:

...

Sección 4:

...

Sección 5:

IV. DETERMINACIONES DE HECHOS

1. La Autoridad de Transporte Marítimo de Puerto Rico y la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de Puertos, suscribieron un Convenio Colectivo el cual regiría las relaciones obrero patronales del 1 de junio de 2012 al 30 de septiembre de 2018. Dicho Convenio ha sido consecuentemente extendido y cobija la reclamación aquí en cuestión.

(Anejo A Patrono)

2. La Sra. Luz F Mitchell Zalduondo, aquí querellante, se desempeña como recepcionista en la ATM en Ceiba.
3. El 12 de agosto de 2020, la querellante solicitó trabajar desde su hogar, ya que sus funciones las podía realizar remoto y de esta manera no estaría expuesta al COVID-19.
4. El 2 de septiembre de 2020, la Sra. Damarys I. Rivera Valle, Directora Ejecutiva Auxiliar de Recursos Humanos, contestó la solicitud hecha por la querellante y le informó que, luego de consultar al área de informática, su petición no era viable. Además, le indicó que debía reportarse a sus

labores a partir del lunes, 7 de septiembre de 2020 y que los días que no se reportó a trabajar del 12 de agosto en adelante, le serían descontados de su licencia regular. **(Anejo B Patrono).**

5. El 26 de enero de 2021, la querellante fue notificada por la Sra. Damaris I. Rivera Valle, Directora Ejecutiva Auxiliar de Recursos Humanos que el balance de sus licencias a esa fecha era cero (0). La notificación tuvo lugar a través del correo electrónico institucional y personal. **(Exhibit 1 Patrono).**

6. El 16 de junio de 2021, la Unión sometió, como primer paso del procedimiento de quejas y agravios del Convenio Colectivo, una querrela relacionada a los descuentos de licencias del período del 12 de agosto al 19 de octubre de 2020. **(Anejo D Patrono).**

Luego de evaluada la evidencia documental presentada, el Convenio Colectivo y las contenciones de las partes, estamos en posición de resolver la presente controversia.

V. OPINIÓN

Nos corresponde resolver, si la presente querrela es procesalmente arbitrable o no.

Es harto conocido que la defensa de arbitrabilidad se plantea en el Foro de Arbitraje con el propósito de impedir que el Árbitro pase juicio sobre los méritos de la querrela. La arbitrabilidad procesal se refiere a si los procedimientos de quejas y agravios establecidos en el convenio colectivo fueron o no observados. Existe una variedad de defectos procesales que pueden ser

o no observados. Existe una variedad de defectos procesales que pueden ser invocados para evitar que el árbitro emita su dictamen en torno a los méritos de la querella. Una cuestión típica de arbitrabilidad procesal es si se siguieron todos los pasos o las etapas del procedimiento de quejas y agravios, y/o si la querella se tramitó, en cada etapa, dentro del término contractual prescrito.

Es fundamental que las partes cumplan estrictamente con las disposiciones contractuales sobre procesamiento de querellas. Generalmente, un agravio que no es presentado en todas las etapas del procedimiento o es presentado a destiempo será considerado que no es arbitrable procesalmente, pues se pretende que la tramitación de los agravios sea diligente y rápida. De esa forma, se le imparte aprobación a lo que constituye la voluntad de las partes traducida en la redacción de la disposición contractual sobre el procedimiento de quejas y agravios. Fernández Quiñones, Demetrio, **El Arbitraje Obrero Patronal**, FORUM, Edición 2000, página 426. En aquellas situaciones donde el convenio colectivo fija el período 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. La arbitrabilidad procesal se remite a las condiciones intrínsecas relacionadas con los requerimientos contractuales. Uno de los requisitos procesales de mayor importancia es el cumplimiento de los períodos y términos prescritos para el procesamiento de agravios.

Es menester señalar que fue el Patrono quien levantó la defensa de arbitrabilidad procesal, por lo que el peso de la prueba le corresponde a éste y

es quien tiene que producir la evidencia para sostener las defensas planteadas ante el árbitro. Es a éste a quien le compete demostrar si se cumplieron o no con el proceso de quejas y agravios, con sus términos y disposiciones. Mas, esos términos y disposiciones que se alegan incumplidos tienen que probarse con prueba documental fehaciente, una que demuestre que realmente no se llevaron a cabo los procedimientos establecidos en el convenio colectivo.

En consecuencia, es oportuno señalar la siguiente expresión de Frank y Edna A. Elkouri, dos reconocidas autoridades en materia de relaciones industriales, acerca del peso de la prueba:

"Too often a party goes to arbitration with nothing but allegations to support some of its contentions or even its basic position. But allegations or assertions are not proof, **and mere allegations unsupported by evidence** are ordinarily given no weight by arbitrators." Véase How Arbitration Works, 1985, BNA, Washington, DC, página 325. Énfasis nuestro.

El Patrono en el caso ante nos, alegó que el 28 de octubre de 2021, le notificó a la querellante el balance de sus licencias. No obstante, no especificó si el documento había sido enviado por fax, correo regular, correo electrónico o cualquier otro medio aceptado. La Unión, por su parte, no reconoció que la querellante hubiera recibido dicha notificación. No obstante a lo anterior, el Patrono presentó una comunicación escrita adicional a la fechada del 28 de octubre de 2021, dirigida a la querellante, con fecha del 26 de enero de 2021. Dicho documento especifica que el balance de licencias de la señora Mitchell Zalduondo era de cero. El comunicado fue enviado a su correo electrónico institucional y al personal. Dicha evidencia no fue controvertida por la Unión.

De la prueba documental presentada por el Patrono en la vista de

arbitraje podemos colegir e inevitablemente concluir que la querella no es arbitrable procesalmente. El primer paso del procedimiento de quejas y agravios dispone que cualquier querella que surja será discutida en primera instancia dentro del término de cinco (5) días laborales, desde el momento en que surja la controversia. En este caso, la controversia surgió el 26 de enero de 2021, cuando la querellante fue notificada a su correo electrónico institucional y personal, que el balance de sus licencias era cero. No obstante, el primer paso del procedimiento de quejas y agravios fue radicado, el 16 de junio de 2021, o sea, transcurridos casi cinco (5) meses luego de que a la querellante se le informara de su balance. Independientemente de que la empleada querellante tenga razón en su reclamo, o no, lo cierto es que la querella fue radicada a destiempo. El Convenio Colectivo dispone, como indicáramos previamente que: “cualquier querella que surja será discutida, en primera instancia, dentro del término de cinco (5) días laborales, desde el momento en que surja”.

Recordemos que una cuestión típica de arbitrabilidad procesal es si se siguieron todos los pasos o las etapas del procedimiento de quejas y agravios, y/o si la querella se tramitó, en cada etapa, dentro del término contractual prescrito. Se espera de ambas partes no sólo que utilicen el procedimiento de quejas y agravios, sino también que observen sus requisitos formales. No debemos olvidar además, que el Convenio y su cláusula de quejas y arbitraje obligan por igual a ambas partes. Véase **Rivera Adorno vs. Autoridad de Tierras**, 83 DPR 258, 264 (1961). Está claro que el reconocimiento de que los

convenios colectivos obligan igualmente a los contratantes (esto es, a los obreros y al patrono) fomenta un mayor sentido de responsabilidad en las partes contratantes, lo que a su vez propicia la paz industrial y, consiguientemente, la estabilidad en la industria. Véase Rivera **Adorno vs. Autoridad de Tierras**, supra, a la página 265. Es fundamental que las partes cumplan estrictamente con las disposiciones contractuales sobre procesamiento de querellas. Generalmente, un agravio que no es presentado en todas las etapas del procedimiento o es presentado a destiempo será considerado que no es arbitrable procesalmente, pues se pretende que la tramitación de los agravios sea diligente, certera y rápida. De esa forma se le imparte aprobación a lo que constituye la voluntad de las partes traducida en la redacción de la disposición contractual sobre procedimiento de quejas y agravios. Véase Fernández Quiñones, Demetrio, **El Arbitraje Obrero-Patronal**, FORUM, Edición 2000, página 426.

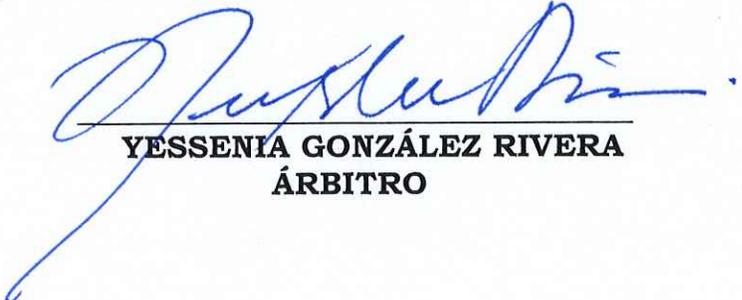
Por todo lo cual, en virtud de los fundamentos consignados en la Opinión que antecede, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

La querella no es procesalmente arbitrable. Se ordena el cierre y archivo con perjuicio del caso en el Foro de Arbitraje.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, hoy, 15 de junio de 2022.


YESSENIA GONZÁLEZ RIVERA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy, 15 de junio de 2022, y se remite copia electrónica en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR. JULIO NARVÁEZ VÉLEZ
PRESIDENTE HEO (PUERTOS)
hermandadpuertos@gmail.com

SRA. LINNETTE FALCÓN CUEVAS
AYUDANTE ESPECIAL
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS Y ASUNTOS LABORALES
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
LFALCON@PRPA.PR.GOV

LCDO. ARTURO O. RÍOS ESCRIBANO
ASESOR LEGAL
FEDERACION CENTRAL DE TRABAJADORES
ARIOESCRIBANO@GMAIL.COM

LCDO. ENZIO H RAMÍREZ ECHEVARRÍA
REPRESENTANTE LEGAL
AUT DE TRANSPORTE MARÍTIMO
ERAMIREZATM@GMAIL.COM



MARÍA E. CRUZADO CINTRÓN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA II