

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

AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
(Patrono o Compañía)

Y

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

LAUDO

CASO: A-06-3555¹

SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL
(Caso A-04-1960)

CASO: A-06-3553

SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA
(Caso A-04-1960)

ÁRBITRO:
JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

Las audiencias en el presente caso se llevaron a cabo el 10 y 29 de marzo de 2006, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

La Autoridad de los Puertos, en adelante la Autoridad, la Compañía o el Patrono, compareció representada por el Lcdo. Félix R. Bello, Asesor Legal y Portavoz. El Sr. Radamés Jordán Ortiz, Jefe Relaciones Industriales, compareció como testigo.

La Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas, en adelante HEO o la Unión, compareció representada por el Lcdo. José E. Carreras Rovira,

¹ Números asignados administrativamente para propósitos estadísticos.

Asesor Legal y Portavoz, y el Sr. Juan R. Rosa León, Presidente de la HEO. La querellante, Sra. Maritza Rodríguez Román, también estuvo presente.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. Las controversias quedaron sometidas para resolución el **28 de abril de 2006**, cuando expiró el plazo concedido a las partes para que cada una presentara su respectivo alegato.

SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión. La Autoridad propuso la siguiente sumisión:

“Que el Honorable Árbitro determine si la presente querrella es o no arbitrable procesal y sustantivamente, cónsono con lo dispuesto en la Sección 5 del Artículo IX referente a la adjudicación de plazas y el Artículo XLII, [sobre] Ajuste de Controversias, Secciones 2 y 5 Segunda Etapa. De determinar que no es arbitrable, que desestime la querrella ”

La HEO accedió a que se resolvieran las cuestiones de arbitrabilidad antes de dilucidar los méritos de la querrella; en consecuencia, no propuso sumisión en esta etapa del procedimiento.

En consonancia con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos², se determinó que el asunto a resolver es aquel que surge del proyecto de sumisión de la Autoridad.

² Véase el Artículo XIV, el cual dispone lo siguiente en su parte pertinente:

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

El 17 de abril de 2003, la Srta. Sonia M. Dávila Zayas, Jefa de la Oficina de Recursos Humanos de la Autoridad, le notificó al Sr. Juan R. Rosa León, Presidente de la HEO, una solicitud de candidatos a empleo, identificada con el número TC-03-03-41; para cubrir una necesidad de servicio dentro de la unidad contratante. La solicitud hace referencia a una plaza de Conserje en la Oficina de Servicios Generales de la Autoridad.

El 22 de abril de 2003, el señor Rosa León reaccionó a la antedicha solicitud y endosó como único candidato para ocupar la plaza en cuestión a la señora Rodríguez Román.

El 1 de diciembre de 2003, la HEO se querelló ante el Sr. Radamés Jordán Ortiz. Sostuvo, entonces, que "... la Autoridad no ha nombrado a la señora Román Rodríguez [sic] en el puesto de Conserje en clara violación a los derechos de la Unión." Sostuvo, además, que "[a] consecuencia de esto la trabajadora a dejado de devengar un salario mayor al que actualmente devenga como Oficinista Dactilógrafo I."

En su contestación a la querrela, la cual tiene fecha del 4 de diciembre de 2003, el señor Jordán Ortiz sostuvo, entre otras cosas, que la HEO "incumplió con lo dispuesto en el Convenio Colectivo... al no suplir la **terna (tres candidatos de nuevo ingreso)** para

"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."

cubrir la vacante de Conserje que es de Taller Cerrado.” Sostuvo, además, que “[a]nte el incumplimiento de parte de la Hermandad con lo dispuesto en el [convenio colectivo]... procedía que la Autoridad ejerciera su derecho, al quedar en libertad de escoger... sin embargo, la Autoridad no ha ejercido su derecho... [por lo cual] [s]u querrela [que aún no está madura] no procede en derecho, por lo que debe desistir de continuar con la misma.”

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES
ARBITRABILIDAD PROCESAL Y SUSTANTIVA
CASOS A-06-3553 Y A-06-3555

La Autoridad afirma que la querrela no es arbitrable. Sostiene que la querrela no es arbitrable, desde el punto de vista procesal, porque la HEO incumplió con el Convenio Colectivo (1) al no presentar la querrela en la Oficina de Recursos Humanos dentro del término establecido de 30 días, y (2) al elevar la queja al foro de arbitraje fuera del término establecido de 15 días. Asimismo y por si lo anterior no bastara, la querrela tampoco es arbitrable, desde el punto de vista sustantivo, porque la querellante iría en descenso para la plaza de Conserje y la Autoridad sólo puede ascender a sus empleados, y porque la plaza en cuestión aún está vacante; en consecuencia, la querrela no está madura.

La HEO sólo alega, respecto a la arbitrabilidad procesal, que la propia HEO radicó la querrela en primera instancia, ante el Director de Relaciones Industriales, en virtud del Artículo XLII, Sección 5, del Convenio Colectivo, y que la querrela siquiera

hacer referencia al Artículo IX del Convenio Colectivo, el cual aplica sólo si hay adjudicación de plaza.

Es preciso recordar que cuando se afirma que la querrela no es arbitrable, lo que se plantea es que el árbitro no tiene autoridad para hacer una adjudicación en torno a los méritos y conceder el remedio que corresponda. El Lcdo. Demetrio Fernández Quiñones, reconocido comentarista en materia de relaciones industriales y arbitraje expresó lo siguiente acerca de la arbitrabilidad:

“La arbitrabilidad significa el derecho del quejoso a que su agravio lo determine el árbitro. Cualquier impedimento que se alegue al disfrute de ese derecho es una cuestión de arbitrabilidad, que puede ser en la vertiente sustantiva o la procesal.” Véase **El Arbitraje Obrero-Patronal**, Legis Editores S.A., 2000, Colombia, pág. 236.

La función de determinar lo que es o no arbitrable es una función interpretativa. La atención debe estar centrada en si la queja presentada está dentro del ámbito de la cláusula de arbitraje. Está claro que todo aquello que no esté específicamente excluido en el acuerdo o cláusula de arbitraje de un convenio colectivo es arbitrable y en caso de duda sobre la [arbitrabilidad](#) o no [arbitrabilidad](#) se decide a favor de la [arbitrabilidad](#). Es decir, que a menos que las partes excluyan clara y terminantemente determinadas materias o asuntos del proceso de arbitraje, la presunción es a favor de que la cuestión es arbitrable. Según esta doctrina, son las partes las que determinan lo que es arbitrable. Se respeta el principio de la negociación colectiva de dejar exclusivamente en manos de

las partes los detalles acerca del arbitraje de sus disputas y conflictos. Véase El Arbitraje Obrero-patronal, supra, página 438.

El interés estatal en promover el arbitraje, como método para solucionar disputas, se ve reflejado en la presunción de [arbitrabilidad](#) cuando el contrato tiene una cláusula de arbitraje. En esas circunstancias, las dudas deben resolverse a favor de dicha cobertura. Véase Bird Construction Corp. v. AEE, 2000 JTS 200, que cita con aprobación a AT&T Technologies, Inc. v. Communications Workers, 475 U.S. 643, 650 (1985).

Bajo un convenio colectivo válido y una cláusula de ajuste de controversias que establece que el vocablo “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, es inevitable concluir que una controversia acerca de si la Autoridad viola o no el convenio colectivo al no adjudicar la plaza a favor de la querellante puede ser resuelta por el árbitro.

Por otro lado, 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 querrela. Unas cuestiones típicas de arbitrabilidad procesal son si se siguieron todos los

pasos o las etapas del procedimiento de quejas y agravios, y / o si la querrela se tramitó, en cada etapa, dentro del término contractual prescrito.

No debemos olvidar que el convenio y su cláusula de ajuste de controversias obligan por igual a ambas partes. Véase **Rivera Adorno v. 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. Véase **Rivera Adorno v. Autoridad de Tierras, supra, a la pág. 265**.

Siendo el arbitraje parte de la negociación colectiva, es un elemento fundamental de la política pública expresada por nuestra legislatura. La política pública expresada por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico en nuestra Ley de Relaciones del Trabajo, señala la necesidad de promover la negociación colectiva como un instrumento eficaz para lograr la paz industrial. Está establecido sin lugar a dudas que el arbitraje de las controversias laborales bajo los términos de los convenios colectivos es parte integrante del proceso de negociación colectiva. Véase **Ceferino Pérez v. AFE, 87 DPR 118**.

Es fundamental que las partes cumplan estrictamente con las disposiciones contractuales sobre ajuste de controversias. 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 consistente, rápida y diligente. De esa forma se imparte aprobación a lo

que constituye la voluntad de las partes traducida en la redacción de la cláusula de ajuste de controversias. Véase la sentencia de nuestro Tribunal Supremo en el caso de **Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública vs. UGT, 2002 JTS 60**, en donde se cita con aprobación la siguiente expresión de un reconocido comentarista en materia de relaciones:

"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 non-arbitrable 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 establishment of a time limit reflects the parties' recognition that grievance matters should be heard promptly and not allowed to fester for long periods permitting evidence to be lost and recollections to be dimmed. ...". Énfasis suplido; véase, de Owen Fairweather, **Practice and Procedure in Labor Arbitration**, 2^{da} ed., 1983, B.N.A., Washington, D.C., p. 101.

La HEO radicó la querrela en primera instancia, ante el Director de Relaciones Industriales, en virtud de la Sección 5 del Artículo XLII del Convenio Colectivo; la cual establece lo siguiente:

"En aquellos casos que la queja o querrela 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 Industriales.

El Director de Relaciones Industriales tendrá quince (15) días laborables para contestar.

Cuando dicha querella no haya sido resuelta satisfactoriamente por las partes, podrá ser sometida al proceso de arbitraje, lo que tendrá que hacerse dentro de los quince (15) días laborables siguiente a la decisión del Director de Relaciones Industriales o después de la terminación del período que tiene éste para contestar.” Énfasis suplido.

Está claro que en su querella, la HEO alega que “... la Autoridad no ha nombrado a la señora Román Rodríguez [sic] en el puesto de Conserje **en clara violación a los derechos de la Unión**”. Empero, también cabe destacar que la HEO elevó la queja al foro de arbitraje a destiempo o en violación de lo dispuesto en el Artículo XLII, Sección 5; no obstante lo anterior, en vista del carácter continuo de la infracción al convenio, toda vez que según el propio Director de Relaciones Industriales la plaza en cuestión aún está vacante, es inevitable concluir que el defecto procesal señalado tampoco tiene el efecto de evitar que el árbitro emita su dictamen en torno a los méritos de la querella.

Hay que destacar que existen situaciones muy particulares que ameritan el que se obvie el término prescrito para el trámite de la querella. Las circunstancias siguientes ejemplifican estas excepciones: que el patrono no hubiera objetado, o hubiera objetado tardíamente, la tramitación de la querella; que ambas partes hayan incumplido con los términos estipulados en el convenio colectivo; que las partes hayan acordado extender los términos establecidos en el convenio colectivo; que el agravio no hubiera sido conocido, sino hasta una fecha posterior a su ocurrencia; que la querella hubiera sido prematura si se hubiese presentado en los términos contemplados en el convenio colectivo; que el patrono haya inducido por sus acciones a la radicación tardía del

agravio; y, por último, aunque no por ser menos importante, **que el agravio alegado constituya una violación de carácter continuo.**

En vista de las circunstancias, es inevitable concluir que la controversia acerca de si la Autoridad viola o no los derechos de la Unión y / o lo dispuesto en el Convenio Colectivo al no adjudicar la plaza en cuestión a favor de la querellante puede ser resuelta por el árbitro.

Por los fundamentos expresados, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

La querella es arbitrable; en consecuencia, se ordena a las partes comparecer ante el árbitro el **25 de septiembre de 2006, a las 8:30 a.m.**, con toda la evidencia pertinente a los méritos del caso A-04-1960, sobre la reclamación de una plaza de Conserje en la Oficina de Servicios Generales de la Autoridad, la cual fue instada por la Sra. Maritza Rodríguez Román.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 19 de junio de 2006.

JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 19 de junio de 2006; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR RADAMÉS JORDÁN ORTIZ
DIRECTOR RELACIONES INDUSTRIALES
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
PO BOX 362829
SAN JUAN PUERTO RICO 00936-2829

SR JUAN R ROSA LEÓN
PRESIDENTE
HEO
PO BOX 8599
SAN JUAN PR 00910-0599

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA
EDIF. MIDTOWN SUITE 207
421 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN, PR 00918

ALTAGRACIA GARCÍA FIGUEROA
SECRETARIA