

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
P O Box 195540
San Juan PR 00919-5540
Tel. 754-5302 a 5317 Fax 756-1115

LA CRUZ AZUL DE PUERTO RICO
(Compañía)

v.

**UNIÓN INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS DE CRUZ AZUL**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A -05-259

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL

ARBITRO: JORGE L TORRES PLAZA

INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso se celebró el día 18 de noviembre de 2004, a las 8:30 a.m., en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido, para fines de adjudicación, el 28 de enero de 2005, fecha límite para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día comparecieron por: **LA CRUZ AZUL DE PUERTO RICO**, en adelante denominada "**Cruz Azul**", el Sr. Luis Figueroa, Vicepresidente Recursos Humanos; y el Lcdo. Tristán Reyes Gilestra, Asesor Legal y Portavoz.

Por la otra parte, **UNIÓN INDEPENDIENTE EMPLEADOS DE CRUZ AZUL**, en adelante denominada "**la Unión**", comparecieron: el Sr. Manuel Carrasquillo, Presidente y Querellante; y el Lcdo. José Velaz Ortiz, Asesor Legal y Portavoz.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y contrainterrogar y de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

SUMISIÓN

Las partes no lograron ponerse de acuerdo a lo que la sumisión respecta. En su lugar, procedieron a someter por separado sus respectivos proyectos de sumisión.

POR CRUZ AZUL:

Determinar a la luz de la prueba presentada y el Convenio Colectivo si la querrela radicada por la Unión en el caso A-05-259 es o no arbitrable. De determinar que es arbitrable que se señale otra vista para ver los méritos en cuanto a la negativa de la Cruz Azul de reconocer al Sr. Manuel Carrasquillo como Presidente de la Unión y en cuanto a la determinación de la Cruz Azul de prohibirle la entrada al señor Carrasquillo a sus facilidades.

POR LA UNIÓN:

Que el Honorable Árbitro determine a la luz de la prueba y el convenio colectivo aplicable, si tiene méritos el planteamiento de arbitrabilidad procesal del Patrono Cruz Azul o si se trata de una querrela de carácter continuo que es arbitrable procesalmente. De determinar que es arbitrable, que determine si tiene méritos la querrela de que el Patrono se ha negado a reunirse y discutir querellas con el Presidente de la Unión como medida de discrimen y en violación al Convenio Colectivo aplicable. De determinar que tiene méritos la querrela, que provea los remedios que estime pertinentes.

Luego de analizar el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y los

hechos del caso, concluimos que el asunto a resolver es el siguiente:¹

Determinar a la luz de la prueba presentada y el Convenio Colectivo si la presente querrela es o no arbitrable procesalmente.

DOCUMENTO ESTIPULADO

1. Convenio Colectivo vigente de 1 de octubre de 2001 hasta el 30 de septiembre de 2005. (Exhibit 1, Conjunto).

DOCUMENTOS DE CRUZ AZUL

1. Exhibit 1 - Patrono - Carta de 5 de agosto de 2004 dirigida al Sr. Luis Figueroa, Vicepresidente Recursos Humanos, suscrita por el Lcdo. José Velaz Ortiz.
Exhibit 1-A- Patrono - Solicitud para Designación o Selección de Árbitro con fecha de 5 de agosto de 2004.
2. Exhibit II - Patrono - Carta de 30 de marzo de 2004 dirigida al Lcdo. José Velaz Ortiz y suscrita por el Lcdo. Tristán Reyes Gilestra.
3. Exhibit III - Patrono - Carta de 5 de abril de 2004 dirigida al Lcdo. Tristán Reyes Gilestra y suscrita por el Lcdo. José Velaz Ortiz.
4. Exhibit IV - Patrono - Carta de 12 de abril de 2004 dirigida al Lcdo. José Velaz Ortiz y suscrita por el Lcdo. Tristán Reyes Gilestra.

¹ Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Artículo XIV - Sobre la Sumisión

a...

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) a ser resuelto(s) tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

c. ...

5. Exhibit V - Patrono - Carta de 12 de abril de 2004 dirigida al Sr. Norman Laureano y suscrita por el Sr. Luis Figueroa, Vicepresidente Recursos Humanos.
6. Exhibit VI - Patrono - "Boletín Urgente a la Matrícula" de 13 de abril de 2004.
7. Exhibit VII - Patrono - Boletín a la Matrícula de 14 de abril de 2004, suscrita por el Sr. Luis Figueroa, Vicepresidente Recursos Humanos.
8. Exhibit VIII - Patrono - Cargo Práctica Ilícita de fecha 9 de junio de 2004.
9. Exhibit IX - Patrono - Carta de 27 de septiembre de 2004 dirigida al Sr. Ángel F. Ferrer Cruz y suscrita por el Lcdo. Tristán Reyes Gilestra.

DOCUMENTOS DE LA UNIÓN

1. Exhibit 1 - Unión - Carta de 12 de marzo de 2004 dirigida al Sr. Luis Figueroa, Vicepresidente Recursos Humanos y suscrita por el Sr. Manuel Carrasquillo, Presidente Unión.
2. Exhibit II - Unión - Carta de 22 de abril de 2004 dirigida al Sr. Luis Figueroa, Vicepresidente Recursos Humanos y suscrita por el Sr. Manuel Carrasquillo, Presidente Unión.

DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

ARTÍCULO XXVII QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

“Sección 1. Todas las cuestiones basadas en las disposiciones de este convenio serán de la competencia de los organismos creados por este Artículo.

Sección 2. **Toda querrela se tramitará de acuerdo a los siguientes pasos:**

- a. PRIMER PASO- El delegado de la Unión en el departamento u oficina donde trabaja el empleado afectado, deberá, no más tarde de tres (3) días laborables **después de haber surgido el incidente o motivo de la queja**, discutir el mismo con el gerente del departamento u oficina bajo cuya área de supervisión esté el empleado afectado. Dicho gerente del departamento u oficina deberá dar su contestación al asunto, en el término de tres (3) días laborables luego de habersele presentado.
- b. SEGUNDO PASO- En caso de que el gerente del departamento u oficina no conteste dentro del término de tres (3) días laborables de habersele presentado la queja, o si habiendo contestado, su contestación a juicio del empleado no es satisfactoria, el empleado podrá a través del Presidente de la Unión u oficial autorizado para sustituirlo en ese momento radicar un agravio con el Vicepresidente Senior de Recursos Humanos y Relaciones Industriales, dentro del término de cinco (5) días laborables. El Vicepresidente Senior de Recursos Humanos y Relaciones Industriales deberá dar su contestación al asunto en el término de cinco (5) días laborables de haberse sometido.
- c. TERCER PASO- Si el Vicepresidente Senior de Recursos Humanos y Relaciones Industriales o su representante autorizado no radicase su contestación dentro del término de cinco (5) días laborables de habersele sometido el asunto, o su contestación no fuera satisfactoria a juicio de la Unión, la Unión podrá, **dentro del término de cinco (5) días laborables siguientes, radicar una Solicitud de Arbitraje en el Negociado de Conciliación y Arbitraje, del Departamento del Trabajo de Puerto Rico, con copia a la Cruz Azul**, o radicar la correspondiente acción en los tribunales de justicia en los casos que así se proveen en este Artículo.

Sección 5. El Árbitro deberá resolver la controversia sometida ante él, **sujeto a las disposiciones de este Convenio**, a las leyes aplicables y **conforme a derecho**". (Énfasis Nuestro)

OPINIÓN

Iniciados los procedimientos de rigor, la Cruz Azul, por conducto de su Asesor Legal y Portavoz, hizo un planteamiento jurisdiccional de orden procesal.

Sostiene la Cruz Azul que este caso no es arbitrable procesalmente, ya que la Unión no cumplió con los pasos establecidos en el Convenio Colectivo en cuanto a la tramitación de la controversia de marras; entiéndase con el Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje.

De otro lado, la representación sindical arguye que sí cumplió con los pasos establecidos y con los límites de tiempo establecidos en el Convenio Colectivo. En adición sostiene, que la Unión radicó desde sus inicios el caso ante la Junta Nacional Relaciones Trabajo (JNRT) y ésta hizo un 'deferral' del caso para que se ventilara en el foro de arbitraje.

Así las cosas debemos de resolver este planteamiento traído ante nos. Veamos.

Mucho se ha hablado y se ha escrito sobre la defensa de arbitrabilidad. Podemos decir que esta defensa se levanta en el foro arbitral para impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de la querella que se trata. Se puede levantar una defensa de arbitrabilidad procesal, sustantiva o ambas, simultáneamente, como lo ha hecho el Patrono en el presente caso. La arbitrabilidad procesal postula la tesis de que la querella no es arbitrable por no haber cumplido la parte promovente con los límites procesales

establecidos en el Convenio Colectivo o cuando la querrela no ha sido tramitada diligentemente dentro de un tiempo razonable; que es la postura que ha levantado el Patrono en la controversia de autos.

En el caso ante nos, se desprende que el Sr. Manuel Carrasquillo Colón fue despedido el 23 de marzo de 2004. Al cesar el querellante, la compañía le notifica a la Unión que la presidencia de la Unión tiene que estar ocupada por un trabajador auténtico de la Cruz Azul. La Cruz Azul le indicó a la Unión que reconocería al Vicepresidente de la Unión como su representante.

El 5 de abril de 2004 la Unión le solicita a la Compañía que permita al señor Carrasquillo continuar con sus funciones de Presidente. (Exhibit 3, Compañía). El 12 de abril de ese mismo año la Compañía le indica el no reconocimiento del señor Carrasquillo como Presidente. Ese mismo día se le notifica al Sr. Norman Laureano, Presidente Interino, un incidente donde estuvo envuelto el querellante.

En Boletín Urgente a la Matrícula **del 13 de abril de 2004** Laureano, Vicepresidente de la Unión, le notifica a la matrícula que “se han tomado medidas para que el suscribiente, en mi carácter de Vicepresidente de la Unión, **asuma funciones del Presidente** en las circunstancias en que ello sea de conveniencia para la Unión y para el compañero Carrasquillo”. (Exhibit 6 de la Compañía).

El **14 de abril de 2004** la Cruz Azul envía un boletín a la Matrícula explicando las razones por la cual no puede reconocer como Presidente de la Unión “a una persona que no es empleado cuando dicha Constitución y Reglamento requiere que la presidencia la ocupe un empleado auténtico”. Se aclaró también que dicha determinación era para el

beneficio de todas las partes para evitar “que los acuerdos que se lleguen no puedan ser objeto posteriormente de impugnación bajo la alegación de que el representante de la Unión no estaba autorizado a ello. (Exhibit 7 de la Compañía).

En vez de proceder conforme al Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje dispuesto en el Artículo XXVII del Convenio Colectivo, Carrasquillo no hace nada hasta el **9 de junio de 2004** cuando radica un cargo de práctica ilícita en la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, Caso 24CA9889. Dicho cargo, que repetimos, fue radicado el **9 de junio de 2004**, alega que desde **abril de 2004**² la Cruz Azul rehúsa reunirse con Carrasquillo y no le permite entrar a las facilidades de la Compañía. (Exhibit 8 de la Compañía).

El 20 de julio de 2004 la Junta Nacional determina diferir a arbitraje el cargo 24CA9889. Dicha acción, sin embargo, se basaba en la condición de que el Patrono renunciara a levantar cualquier aspecto de arbitrabilidad procesal relacionada con la querrella. (“Therefore, if an employer agrees to waive contractual time limits and process the related grievance to arbitration if necessary, the Regional office will defer the charge.”) (Exhibit 3 de la Unión).

La Compañía entiende, claramente, que la Unión incumplió con los términos del Convenio Colectivo, por lo que **no** estuvo de acuerdo con renunciar al planteamiento de no arbitrabilidad y así se lo reitera a la Junta mediante carta del 4 de agosto de 2004. (“In view of the above, we reiterate to you that our client is not willing to process the related

² Es evidente la **admisión** del querellante de que la querrella ya existía en **abril de 2004** y que desde esa fecha tenía conocimiento de la misma.

grievances through arbitration which, as you know, is one of the requirements for deferral.” (Exhibit 4 de la Unión).

En vista de lo anterior, la Junta entonces enmienda su carta y hace el “deferral” a base del caso de Dubo Manufacturing Corporation. En esencia, lo que la Junta está indicando es que el planteamiento de no arbitrabilidad se le haga al Árbitro para que sea éste el que resuelva el mismo. (Exhibit 5 de la Unión).

El 18 de agosto de 2004, la Cruz Azul le reiteró a la Junta las razones por la cual entendía que el caso debería verse en la Junta, y no en arbitraje, y le reiteró que la Compañía habría de hacer el planteamiento de no arbitrabilidad procesal en dicho foro. Se le indicó a la Junta que además, de no ser arbitrable, la Cruz Azul entendía que se trataba de una situación muy particular donde el “expertise” de la Junta era importante porque éste no es el tipo de caso de una disciplina sino que tiene que ver precisamente con aspectos obrero patronales que son la esencia de la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo que implementa la Junta Nacional. (Exhibit 6 de la Unión).

El 26 de agosto de 2004, la Junta Nacional emitió una carta reiterando que la arbitrabilidad de la querrela “is a matter to be decided in due course by the arbitrator assigned to hear these grievances.” En otras palabras, que reiteró que el planteamiento de no arbitrabilidad lo resolviera el Árbitro en vez de la Junta. (Exhibit 7 de la Unión).

El 9 de septiembre de 2004, la Compañía solicitó nuevamente que la Junta reconsiderara el “deferral”. (Exhibit 8 de la Unión).

El **5 de agosto de 2004**, la Unión le remitió a la Cruz Azul una carta relacionada con la negativa de la Cruz Azul a reconocer a Carrasquillo como Presidente de la Unión.

(Exhibit 1 de la Compañía). A la carta antes indicada se adjuntó una Solicitud para Designación o Selección de Árbitro fechada **5 de agosto de 2004**. (Exhibit 1A de la Compañía).

La prueba presentada demuestra , sin lugar a dudas, que la Unión no tramitó este caso conforme lo dispuesto en el Convenio Colectivo y no radicó la solicitud de arbitraje dentro del término que tenía para hacerlo a tono con el Artículo XXVII, Sección 2(c), supra.

El Convenio Colectivo es claro en cuanto a la tramitación de una querrela respecta.

La política pública en Puerto Rico favorece la negociación colectiva y sus mecanismos para resolver internamente sus problemas. Ese es el medio de mantener una razonable, pacífica y fructífera paz industrial y porque es la forma en que se ejercitan y se desarrollan el movimiento obrero y sus uniones, cosa que se considera deseable por ser útil y justa. Nazario v. Tribunal Superior, 98 D.P.R. 846 (1970).

Es evidente que los convenios colectivos constituyen ley entre las partes siempre y cuando sus disposiciones sean conforme a la ley, la moral y el orden público. J.R.T. V. v. Vigilantes, 125 D.P.R. 581 (1990) ; Industrial Licorea de Ponce v. Destilería Serrallés, Inc. 116 D/P.R. 348 (1985); Pérez v. A.F.F., 87 D.P.R. 118 (1963). Las partes que se sujetan a un Convenio Colectivo están obligadas a seguir fielmente sus disposiciones y están impedidas de hacer caso omiso a sus términos y actúan como si el mismo no existiese. San Juan Mercantile Corp. v. J.R.T., 104 D.P.R. 86 (1975).

La norma en Puerto Rico es a los efectos de que las partes deben cumplir estrictamente el procedimiento acordado en un Convenio Colectivo para el Procedimiento de Quejas y Agravios. Hermandad Unión Empleados v. Fondo del Seguro del Estado, 112

D.P.R. 51 (1982); Rivera v. Coop. Ganaderos Vieques, 110 D.P.R. 621 (1981) Buena Vista Dairy, Inc. v. J.R.T., 94 D.P.R. 624 (1967); Pérez v. A.F.F., 87 D.P.R. 118 (1963).

Se ha dicho por autoridades competentes en la materia, que cuando el convenio contiene límites de tiempo claros para presentar querellas su incumplimiento, generalmente, culminará en la desestimación de la querella si la cuestión es levantada ante el Árbitro. Elkoury, How Arbitration Works 4ta. ed. p. 193; Grievance Guide, 4ta. ed., BNA, p.1. También se ha dicho que puede haber renuncia de la querella si no se plantea dentro del límite establecido en el convenio. Clarence M. UpDegraff - Arbitration & Labor Relations- BNA pp.166-167.

Cuando una querella no ha sido sometida dentro de los límites de tiempo establecidos en el Convenio Colectivo, el Árbitro, generalmente, declarará la querella como no arbitrable, a menos que la otra parte haya renunciado a levantar como defensa ese defecto procesal. Fairweather - Practice & Procedure in Labor Arbitration- 2d. ed. BNA - p.101.

En el ámbito del derecho laboral puertorriqueño nuestra más alta curia ha dicho que una unión está obligada a someter diligentemente sus querellas al mecanismo de quejas y agravios establecido en un Convenio Colectivo. Dice, además, la Honorable Corte, que:

Para lograr el objetivo de propiciar la paz industrial, esta Corte impartirá seriedad y obligatoriedad a los convenios colectivos y a los procedimientos contenidos en éstos. Buena Vista Dairy, Inc., 94 DPR 624.

Ya, anteriormente, la Corte Suprema de los Estados Unidos, al expresarse sobre la validez de las decisiones de los árbitros, había establecido que un árbitro debe limitarse a la interpretación y aplicación del Convenio Colectivo y que su laudo es válido en la medida que derive su esencia del Convenio Colectivo. United Steel Workers, vs. Enterprise Wheel & Car Corp. 80 s.Ct. 1358, 1361 – 1960. Siguiendo este principio sentado por el Tribunal Supremo, la Corte de Distrito Federal para Puerto Rico ha resuelto que un Árbitro no puede alterar o modificar las disposiciones respecto a los límites de tiempo establecidos en un Convenio Colectivo para el trámite de querellas. Dorado Beach Hotel vs. Unión de Trabajadores de la Industria Gastronómica de Puerto Rico, 317 f.Supp. 217 (1970).

Esa misma Corte en el caso Caribe Steel v. Tube Corp. manifestó:

Aunque se reconoce que la finalidad del arbitraje es fomentar decisiones rápidas y armoniosas que propendan a una paz industrial estable, el arbitraje no puede trascender el ámbito del Convenio Colectivo. Tampoco conduce a la paz industrial el ignorar los procedimientos enumerados en una cláusula de arbitraje, pues el efecto sería del agravar la querella en lugar de resolverla. Los límites de tiempo establecidos en un Convenio Colectivo para solicitar arbitraje son garantía contra la dilación indefinida en la ventilación de querellas. Es precisamente por esas razones que las partes en un Convenio Colectivo establecen términos y condiciones para el procesamiento de querellas.

El ignorar las cláusulas procesales ha tenido como resultado la desestimación de las querellas por haberse tramitado fuera de tiempo (Traducción Nuestra).

Es importante resaltar que en el caso ante nos, una vez se despidió al querellante y no se le reconoce como Presidente de la Unión, es ese momento, que la Unión tenía que

tomar acción y no esperar que transcurrieran cuatro (4) meses para entonces radicar la querrela en el foro de arbitraje.

Antes de finalizar, en cuanto al planteamiento que nos hicieran las partes de que la querrela es una de carácter continuo, no nos manifestaremos sobre el particular por las conclusiones arriba enunciadas en cuanto al planteamiento de arbitrabilidad procesal.

Por lo tanto, procede que declaremos **CON LUGAR** el planteamiento procesal incoado por la compañía.

A tono con los fundamentos antes esbozado, procedemos a emitir el siguiente:

LAUDO

La presente querrela no es arbitrable procesalmente. Por lo tanto, se desestima la querrela.

Dado en San Juan, Puerto Rico, hoy 2 de febrero de 2005.

JORGE L TORRES PLAZA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 2 de febrero de 2005 y se envía copia por correo a las siguientes personas:

SR LUIS FIGUEROA
VICEPRESIDENTE SENIOR Y RECHUMS
CRUZ AZUL DE PR
PO BOX 366068
SAN JUAN PR 00936-6068

LCDO TRISTAN REYES GILESTRA
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

SR MANUEL CARRASQUILLO COLÓN
PRESIDENTE
UNIÓN IND EEMPLS CRUZ AZUL
PMB BOX 219
3071 AVE ALEJANDRINO
GUAYNABO PR 00956-7035

LCDO JOSÉ VELAZ ORTIZ
BUFETE TORRES VELAZ
EDIFICIO MIDTOWN SUITE B4
421 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PR 00918

ANA R. VÉLEZ RIVERA
TÉCNICA SISTEMA DE OFICINA III