

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P.O. BOX 195540
SAN JUAN P.R. 00919-5540**

**CORPORACIÓN PARA EL
DESARROLLO DE LAS
EXPORTACIONES DE PUERTO
RICO**

(PATRONO)

v.

**UNIÓN GENERAL DE
TRABAJADORES DE PUERTO
RICO**

(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-06-2079

**SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL
KAREN LIZ GARAY**

ÁRBITRO: YOLANDA COTTO RIVERA

INTRODUCCIÓN

Citado el caso de autos para audiencia a celebrarse el 25 de octubre de 2006, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo; compareció el Patrono y la Unión de epígrafe debidamente representados. La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por el Patrono: Lcda. Brenda Rosado Aponte, Asesora Legal y Portavoz; Sra. Ivonne Martínez, Directora de Recursos Humanos (testigo); Lcda. Karla Angleró, Asesora Legal; y las señoras Janet González y Lorna Gómez, testigos.

Por la Unión: Sr. José A. Añeses Peña, Asesor Laboral y Portavoz; y la Sra. Karen Liz Garay, Querellante.

El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 1 de diciembre de 2006, fecha en que venció el término concedido a las partes para la radicación de Memoriales de Derecho. Recibimos el memorial del Patrono dentro del término establecido. La Unión, por su parte, no radicó escrito alguno.

ACUERDO DE SUMISIÓN

Determinar si la querrella es o no arbitrable procesalmente bajo las disposiciones del Convenio Colectivo; de determinar que no es arbitrable se desestimaré la querrella. De determinar que es arbitrable, la Árbitro señalará vista para considerar los méritos.

DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE¹

ARTÍCULO 8

PROCEDIMIENTO PARA ATENDER Y RESOLVER QUERELAS

Sección 1. Durante la vigencia de este Convenio, la Unión se compromete a someter todas las querellas, quejas, controversias o reclamaciones que surjan con relación a la interpretación, implantación, administración y aplicación de este Convenio al procedimiento para atender y resolver querellas creado por este Artículo.

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

¹ El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 2 de junio de 2002 hasta el 16 de enero de 2006. (Exhibit 1 Conjunto).

Primer Paso

El empleado, a través del delegado de la Unión en su área de trabajo o, en su ausencia, a través del Delegado General o del Oficial de la Unión, deberá, no más tarde de siete (7) días laborables después de haber surgido el motivo de la queja, discutir el mismo con el Administrador responsable por el área donde dicho empleado labora o su representante autorizado. Para propósitos de este Artículo, el Administrador en la Oficina Central (Oficina de Promociones) lo será el Director de Inteligencia Comercial y Promoción Internacional o su representante autorizado. Dicho Administrador o su representante autorizado deberá dar su contestación al asunto en el término de siete (7) días laborables luego de habersele presentado por escrito, a menos que haya que realizar una investigación, en cuyo caso el término será acordado entre la Corporación y la Unión. La queja a este nivel deberá contener una descripción de los hechos en los que se fundamenta o que dieron motivo a la querrela.

Segundo Paso

En caso de que el Administrador del área o su representante autorizado no conteste dentro del término de siete (7) días laborables después de habersele presentado la queja o, si habiendo contestado, su contestación a juicio del empleado no es satisfactoria, el empleado podrá a través del Delegado General o del Delegado General Alterno, según sea el caso, radicar su agravio por escrito con el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales dentro del término de siete (7) días laborables luego de haber expirado el término del Administrador o del Director de Inteligencia Comercial y Promoción Internacional, según sea el caso, sin que éste haya contestado o desde su contestación. No más tarde de siete (7) días laborables después de radicado el agravio, el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su representante

autorizado deberá radicar su contestación al Delegado General, con copia a la Unión.

Tercer paso

Si el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su representante autorizado no sometiera su contestación dentro del término de siete (7) días laborables antes consignado, o su contestación no fuera satisfactoria a juicio de la Unión, la Unión podrá radicar una solicitud de arbitraje dentro del término de siete (7) días laborables luego de haber expirado el término del Director de Recursos Humanos sin que éste haya contestado o desde su contestación ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico. Copia de la solicitud de arbitraje le será enviada por la Unión a la Corporación a más tardar, a partir de tres (3) días laborables después de que la misma sea radicada. El Negociado someterá a las partes una terna de árbitros. Cada parte eliminará un candidato y el que quede libre será el árbitro seleccionado.

TRASFONDO PROCESAL

Hechos probados

1. El 21 de diciembre de 2005, el Director Ejecutivo, Sr. Ricardo A. Rivera Cardona, le remitió carta a la Sra. Karen L. Garay, notificándole su decisión de destituirle de su puesto. Dicha comunicación fue enviada mediante correo certificado y se le remitió copia a la Unión.

2. El 18 de enero de 2006, la querellante recibió personalmente la carta de destitución.
3. El 30 de enero de 2006, la Unión radicó una Solicitud de Designación o Selección de Árbitro ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo. A dicha querrela se le asignó el número administrativo A-06-2079.
4. El 27 de febrero de 2006, se celebró una vista administrativa informal, presidida por la Oficial Examinadora, Lcda. Graciela J. Belaval. La querellante no compareció a dicha vista, sin embargo, estuvo representada por el Sr. Agustín Santos Molina, Vice-Presidente de la Unión; y el Sr. Santos Arroyo Contreras, Delegado General.
5. El 2 de marzo de 2006, la Oficial Examinadora emitió su Informe y Recomendaciones, confirmando la destitución de la querellante.
6. El 28 de marzo de 2006, la Unión radicó el Primer Paso del Procedimiento Para Atender Querellas, ante el Director Ejecutivo. La Unión alegó que no estaba de acuerdo con el informe de la Oficial Examinadora.

7. El 3 de abril de 2006, la Directora de Recursos Humanos, Sra. Ivonne Martínez, contestó el Primer Paso del Procedimiento de Querellas señalando que la querella no era arbitrable por haberse radicado en violación al Artículo 8 del Convenio Colectivo.
8. El 18 de abril de 2006, la Unión radicó el Segundo Paso del Procedimiento de Querellas ante la Directora de Recursos Humanos, señalando que no estaban de acuerdo con la contestación del Primer Paso.
9. El 20 de abril de 2006, la Directora de Recursos Humanos, Sra. Ivonne Martínez, contestó el Segundo Paso y reafirmó la posición de la Compañía en cuanto a los términos de radicación.
10. El 21 de abril de 2006, la Unión radicó por segunda ocasión una solicitud para Designación o Selección de Árbitro ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo. A dicha solicitud se le asignó el número administrativo A-06-2973.

ANÁLISIS Y CONCLUSIÓN

La querrela ante nuestra consideración requiere que determinemos si la destitución de la Sra. Karen L. Garay, quien se desempeñaba como Representante de Servicio al Cliente, estuvo o no justificada. No obstante, al inicio de los procedimientos de rigor para la audiencia de arbitraje, las partes sometieron ante nuestra consideración un planteamiento jurisdiccional de orden procesal. Debemos, pues, determinar si la querrela es o no arbitrable procesalmente.

El Patrono, alegó que la querrela no era arbitrable ya que la Unión había incumplido con las disposiciones del Artículo 8, supra. Sostuvo que la Unión radicó la querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, previo a cumplir con los pasos del Procedimiento para Atender y Resolver Querellas dispuesto en el Convenio Colectivo.

La Unión, por su parte, sostuvo que la querrela era arbitrable. Alegó que el Procedimiento para Atender y Resolver Querellas se siguió correctamente a partir del momento en que la Oficial Examinadora que celebró la vista

administrativa informal, rindió su informe confirmando la destitución de la empleada.

Aquilatada la prueba presentada, determinamos que al Patrono le asiste la razón. Veamos.

El Artículo 8, *supra*, del Convenio Colectivo que rige la relación obrero patronal entre las partes, establece el Procedimiento para Atender y Resolver Querellas. La Sección 2 del mencionado Artículo establece los tres pasos a seguir para tramitar las querellas. Cada paso establece términos específicos para cada una de las partes.

El Procedimiento para Atender y Resolver Querellas, en lo pertinente, establece en el Primer Paso que la Unión tiene siete (7) días laborables después de haber surgido el motivo de la querella, para discutir el asunto con el Administrador responsable del área donde labora el empleado²; quien a su vez, deberá dar su contestación en el término de siete (7) días laborables luego de haberse presentado por escrito la querella.

De no estar satisfecha con el resultado del primer paso; o de no haber recibido respuesta, la Unión deberá radicar la querella en el segundo paso ante el

² Es preciso señalar, que la Unión radicó el primer paso ante el Director Ejecutivo, contrario a lo requerido por el Convenio Colectivo.

Director de Recursos Humanos dentro de los siete (7) días laborables de haber expirado el término para recibir respuesta del primer paso. De igual forma el Director de Recursos Humanos tendrá siete (7) días laborables para contestar la querrela en segundo paso. De no recibir repuesta al segundo paso, o no estar satisfecha con la misma, la Unión tendrá siete (7) días laborables para radicar su querrela en el Foro de Arbitraje.

En el caso de autos, de la prueba presentada se desprende que la Unión radicó la querrela en el Foro de Arbitraje sin haber iniciado el Procedimiento para Atender y Resolver querellas dispuesto en el Artículo 8, supra.

La Unión, alegó que cumplió con las disposiciones del Artículo 8, supra, a partir del momento en que la Oficial Examinadora rindió su informe confirmando la destitución de la querellante. No obstante, el caso ya estaba radicado en el Foro de Arbitraje, contrario al procedimiento que la Unión debió haber seguido. Evidencia de ello es el hecho de que la Unión, en un intento por subsanar su incumplimiento procesal, radicó por segunda vez la misma querrela en el Foro de Arbitraje.

Es harto conocido que nuestro Ordenamiento Jurídico ha expresado en reiteradas ocasiones que el Convenio Colectivo constituye un contrato entre las partes y, en consecuencia, debe cumplirse con estricta rigurosidad. De contener el Convenio Colectivo disposiciones para el procedimiento de quejas y agravios, y para su eventual ventilación a través del proceso de arbitraje, éstas deben ser cumplidas estrictamente. Ninguna de las partes puede hacer caso omiso al Convenio Colectivo o al Procedimiento de Quejas y Agravios allí establecido³. A esos efectos, emitimos el siguiente laudo:

LAUDO

Determinamos que la querrela no es arbitrable procesalmente. Nos declaramos sin jurisdicción para entender en los méritos de la querrela, por lo que se desestima la misma.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 15 de febrero de 2007.

YOLANDA COTTO RIVERA
ÁRBITRO

³ Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública v. Unión General de Trabajadores, 2002 JTS 60; Rivera Padilla v. Cooperativa de Ganaderos de Vieques 110 D.P.R. 621 (1981); Secretario del Trabajo v. Hull Dobbs, 101 D.P.R. 286 (1973); San Juan Mercantile Corp. V. Junta de Relaciones del Trabajo, 104 D.P.R. (1985).

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos, hoy 15 de febrero de 2007, y se le envía copia por correo a las siguientes personas:

SR. JOSÉ A. AÑESES
PO BOX 21537 UPR STA
SAN JUAN PR 00931-1537

LCDA. BRENDA ROSADO APONTE
BUFETE SÁNCHEZ, SIFRE, MUÑOZ NOYA & RIVERA
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

SR. AGUSTÍN SANTOS MOLINA
VICEPRESIDENTE
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

SRA. IVONNE MARTÍNEZ
DIRECTORA
OFIC. RECURSOS LHUMANOS
PROMOEXPORT
PO BOX 195009
SAN JUAN PR 00919-5009

ALTAGRACIA GARCÍA FIGUEROA
SECRETARIA