

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P. O. Box 195540
San Juan PR 00919-5540

**CADILLAC UNIFORM & LINEN
SUPPLY, INC.**

(Patrono)

Y

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO, LOCAL 901**

(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NUM: A-06-2275

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL**

**ÁRBITRO
LEIXA VÉLEZ RIVERA**

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del presente caso se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 2 de octubre de 2008. El caso quedó sometido para su análisis y adjudicación el 5 de noviembre de 2008, luego de concluido el término concedido a las partes para someter sus respectivos alegatos escritos.

Por **Cadillac Uniform & Linen Supply, Inc.**, en lo sucesivo “la Compañía” o “el Patrono”, comparecieron: el Lcdo. Agustín Collazo, asesor legal y portavoz; y la Sra. Esther Ocasio, gerente interina de Recursos Humanos.

Por la **Unión de Tronquistas de Puerto Rico, Local 901**, en lo sucesivo “la Unión”, comparecieron: el Lcdo. José Antonio Cartagena, asesor legal y portavoz; el Sr. Roberto Tejera, delegado; y el Sr. Raúl Rivera, querellante.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Las partes acordaron que el asunto a resolver en la presente controversia es el siguiente:

Que la árbitro decida si este caso es procesalmente arbitrable a tenor con el Convenio Colectivo y la prueba presentada. Si determina que no es arbitrable, que lo desestime. Si determina que es arbitrable, que señale una vista en los méritos.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES¹

Artículo X PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS Y AGRAVIOS

Sección 1 - SUMISIÓN

Cualquier querella que tenga las partes en cuanto a la interpretación o administración del presente Convenio se resolverá del modo siguiente:

Sección 2 - QUERELLAS DE LOS EMPLEADOS

A. Cuando un empleado tenga una querella sobre la aplicación o interpretación del presente Convenio Colectivo, deberá discutirla con el delegado de su departamento quien luego de estudiar el caso, lo presentará a su supervisor inmediato. Este tendrá cinco (5) días laborables para contestar. Si no contesta en ese período se adjudicará la querella a favor del querellante. De no llegar a un acuerdo satisfactorio el delegado tendrá cinco (5) días laborables para llevarle el asunto al jefe del departamento, quien, luego de investigar, le dará su respuesta dentro de cinco (5) días laborables. De no haber un acuerdo el caso será llevado ante el representante de la Unión.

B. El representante de la Unión, luego de estudiar el caso, tendrá un término de cinco (5) días laborables para elevar la querella por escrito, al Gerente de Recursos Humanos, especificando la causa de la querella, la fecha en la que ocurrió y el

¹ El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 18 de junio de 2003 hasta el 17 de junio de 2007.

remedio solicitado. El Gerente de Recursos Humanos tendrá cinco (5) días laborables para dar su decisión por escrito. De no llegarse a un acuerdo satisfactorio, el caso pasará al paso C. De ahí en adelante el documento escrito presentado por la unión se usará para todos los pasos siguientes.

C. El Secretario Tesorero, o la persona que él designe, luego de estudiar el caso, tendrá un término de diez (10) días laborables para presentarlo ante el Gerente General o la persona que él designe. Este paso puede ser obviado por mutuo acuerdo escrito entre las partes.

D. Cuando alguna querrela sea resuelta de forma favorable al querellante y la misma envuelva algún tipo de pago, la Compañía vendrá obligada a enviar notificación y autorización de pago a la sección de nóminas dentro de los próximos tres (3) días laborables después del acuerdo.

Si el caso trata de una acción disciplinaria y es favorable al querellante el acuerdo o laudo deberá incluir el día en que se repondrá en su trabajo el empleado. De no disponerse, el patrono reinstalará al empleado a más tardar una semana luego de la solución del mismo.

Sección 3 - QUERELLAS DE LA COMPAÑÍA

Cuando la Compañía tenga una querrela sobre la interpretación del Convenio, la presentará al Secretario Tesorero de la Unión, y señalará una fecha para discutir el caso.

Sección 4 - QUERELLAS DE LA UNIÓN

Cuando la Unión tenga una querrela sobre la interpretación del Convenio, el Secretario Tesorero o su representante la notificará al Gerente de Recursos Humanos de la Compañía y señalará una fecha para discutir el caso.

Sección 5 - CASOS ANTE EL SECRETARIO TESORERO

Tanto las querellas de la Unión, como las de la Compañía, como las de cualquier empleado, que estén bajo la consideración del Secretario Tesorero de la Unión, serán discutidas con el Gerente General de la Compañía o la persona por él designada. Tanto el

Secretario Tesorero como el Gerente General de la Compañía o la persona por él designada deberá hacer el esfuerzo mayor para solucionar satisfactoriamente toda querella, pero de no poder llegar a una solución aceptable para las partes podrán someter el caso ante un Árbitro.

...

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Raúl Rivera, empleado de Cadillac Uniform y querellante en este caso, fue suspendido de empleo y sueldo por un término de dos (2) días.
2. La Unión, de conformidad con el Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo, radicó una querella ante la Compañía cuestionando la validez de la suspensión del Querellante.
3. Los días 22 y 23 de diciembre de 2005, la Unión y la Compañía cumplieron con los pasos 1 y 2, respectivamente, del Procedimiento de Quejas y Agravios.
4. El 30 de diciembre de 2005, el Sr. José Luis Cortés, representante de la Unión, le cursó una carta al Sr. Luis Gándara, Gerente de Recursos Humanos, solicitando celebrar la reunión correspondiente al tercer paso del Procedimiento de Quejas y Agravios. Dicha reunión se celebró el 10 de enero de 2006.
5. El 16 de febrero de 2006, la Unión y la Compañía firmaron una Estipulación² en la cual acordaron obviar el paso ante el Secretario Tesorero, establecido en el Artículo X, Sección 5 del Convenio Colectivo, supra, para pasar directamente ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje la querella ante nuestra consideración y otras.

6. Finalmente, el 21 de febrero de 2006, la Unión presentó la correspondiente Solicitud de Designación de Árbitro ante este Negociado.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el caso ante nuestra consideración nos corresponde determinar si la presente querrela es o no arbitrable procesalmente.

La Compañía alegó que la Unión incumplió con los términos procesales que recoge el Artículo X del Convenio Colectivo al procesar la querrela en el cuarto paso fuera del término allí establecido, por lo que la querrela no era arbitrable procesalmente.

La Unión, por su parte, alegó que la Compañía renunció a cualquier defensa al firmar la Estipulación para obviar el paso del Secretario Tesorero (cuarto paso).

La doctrina sostiene que los asuntos de arbitrabilidad procesal, esto es, si los procedimientos establecidos en el contrato colectivo han sido cumplidos, pertenecen a la jurisdicción de los árbitros³. 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 querrela en el foro arbitral. Muchos contratos colectivos establecen unos periodos que limitan el tiempo en que un agravio puede ser presentado, en el procesamiento del agravio a través del procedimiento y en el tiempo para completar el arbitraje⁴. En aquellas situaciones donde el Convenio

² Exhibit Núm. 1 de la Unión.

³ Fernández Quiñones Demetrio, El Arbitraje Obrero-Patronal, Forum, Primera Edición, año 2000, pág. 424.

⁴ Ibid, pág. 426.

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 procedimiento⁵.

En la querrela ante nuestra consideración, no hay controversia en cuanto a que la Unión cumplió con los pasos establecidos en la Sección 2, incisos A y B del Artículo X del Convenio Colectivo, supra. La controversia comienza en la radicación o procesamiento de la querrela en cuanto al cuarto paso (inciso c).

De conformidad con la Sección 2, inciso C del Artículo X del Convenio Colectivo, supra, la Unión, a través del Secretario Tesorero, o la persona que él designe, luego de estudiar el caso, tendrá un término de diez (10) días laborables para presentarlo ante el Gerente General o la persona que él designe. Este paso puede ser obviado por mutuo acuerdo escrito entre las partes.

Como mencionaremos, anteriormente, las partes acordaron mediante Estipulación obviar el cuarto paso. No obstante, la Unión excedió el término establecido en el Convenio Colectivo para procesar dicho paso. El tercer paso del Procedimiento de Quejas y Agravio se cumplió con la reunión llevada a cabo el 10 de

⁵ Ibid.

enero de 2006. A partir de esa fecha la Unión tenía diez (10) días laborables para presentar la querrela ante el Gerente General u obviar este paso por mutuo acuerdo escrito entre las partes. Sin embargo, no fue hasta el 16 de febrero de 2006, veinticinco (25) días más tarde, que la Unión firmó la Estipulación para obviar el cuarto paso y pasar la querrela directamente ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

Sobre la importancia del cumplimiento de los términos acordados por las partes en el procesamiento de las querellas, el tratadista en el campo laboral de mayor prestigio en la jurisdicción local, el Profesor Demetrio Fernández, ha expresado:

“Uno de los requisitos procesales de mayor importancia es el cumplimiento de los periodos y términos prescritos para el procesamiento de los agravios. Los árbitros sostienen las disposiciones contractuales que exigen que los agravios se procesen en determinados días desde la fecha en que se tomó la acción. Un agravio presentado desatendiendo el periodo fijado por el contrato será considerado que no es arbitrable procesalmente”⁶.

De conformidad con el análisis que precede, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

La querrela no es arbitrable procesalmente. Se declara sin lugar la querrela de la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO en San Juan, Puerto Rico a 26 de mayo de 2009.

⁶ Fernández Quiñones, Demetrio, El Arbitraje Obrero-Patronal, Forum, Primera Edición, año 2000, pág. 236.

LEIXA VÉLEZ RIVERA
Árbitro

CERTIFICACIÓN:

Archivada en autos hoy 26 de mayo de 2009; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR ROBERTO TEJERA
DELEGADO
UNION DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO JOSE A CARTAGENA
EDIF MIDTOWN OFIC 204
421 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PR 00918

SRA ESTHER OCASIO
GERENTE INT RECURSOS HUMANOS
CADILLAC UNIFORM & LINE SUPPLY
PO BOX 1893
BAYAMON PR 00960

LCDO AGUSTIN COLLAZO
BANCO POPULAR CENTER STE 1901
209 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PR 00918

YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III