

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

**CAPITOL TRANSPORTATION, INC.
(Patrono o Compañía)**

Y

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE P.R.
LOCAL 901
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.:A-09-06

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL

ÁRBITRA:

ELIZABETH IRIZARRY ROMERO

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje se celebró el 6 de mayo de 2009, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Hato Rey, Puerto Rico. A las partes se les concedió un término de diez (10) días, a solicitud del Representante Legal del Patrono, para someter Alegatos¹ en apoyo a sus contenciones. El caso quedó sometido para fines de adjudicación el 20 de mayo de 2009.

A la misma comparecieron:

POR LA COMPAÑÍA: Lcdo. Luis A. Ortiz Alvarado, Representante Legal y Portavoz, Ángel Rivera, Vicepresidente de Operaciones y Representante, y Edwin Santiago, Gerente de Recursos Humanos, ambos Testigos.

¹ Ninguna de las partes presentó Alegato.

POR LA UNIÓN: Lcdo. José A. Cartagena, Representante Legal y Portavoz, Ángel Vázquez, Representante Sindical, Arcadio Viñas, Delegado de Taller, Testigo, y Germán Vázquez, Secretario-Tesorero.

SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, por mutuo acuerdo, la controversia a ser resuelta por lo que ambas sometieron, por separado, los siguientes proyectos:

POR EL PATRONO:

1. Que este Honorable Árbitro determine a la luz de la prueba desfilada, el Convenio Colectivo vigente entre las partes y conforme a derecho, si la querella de autos es procesalmente arbitrable.
2. De este Honorable Árbitro determinar que la querella de autos no es procesalmente arbitrable, se solicita proceda al archivo, con perjuicio, de la misma.

POR LA UNIÓN:

Que la árbitro determine que los casos A-09-05, A-09-06 y A-09-07² son arbitrables procesalmente de Acuerdo al Convenio Colectivo; Que de determinar que son arbitrables, determine que el Patrono violó el Convenio Colectivo en lo referente al Artículo XVI Subcontratación, específicamente en relación a los 30 empleados querellados. De determinar que sí provea el remedio adecuado.

² Son casos independientes, a pesar de que la Unión incluyó el número de los tres casos para verse el mismo día, según citados.

De conformidad con el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje³, determinamos que el asunto a resolver está contenido en el proyecto de sumisión presentado por el Patrono, por lo que acogemos el mismo.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES⁴ PERTINENTES

ARTÍCULO XXVII

PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS Y AGRAVIOS

Sección 1 Sumisión

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

Sección 2 Querellas de los Empleados

- A. Cuando un empleado tenga una querella sobre la administración o interpretación del presente Convenio Colectivo deberá discutirla con el delegado de su departamento quien luego de estudiar el caso lo presentará ante el jefe inmediato y de no llegar a un acuerdo satisfactorio el caso sella (sic) llevado ante el delegado general.
- B. El delegado general luego de estudiar el caso lo discutirá con el jefe del departamento o con el Gerente de Relaciones Industriales y de no llegar a un acuerdo

³ Véase el Artículo XIII - sobre la Sumisión, del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en el cual se dispone lo siguiente:

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 él (los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios.

⁴ Exhibit 1 Conjunto, Convenio Colectivo vigente entre las partes al momento de la querella desde el 1ro. de enero de 2001 hasta el 31 de diciembre de 2005.

Exhibit 1^a Conjunto, Estipulación de fecha 16 de marzo de 2007, mediante la cual se extiende la vigencia del Convenio Colectivo hasta el 31 de diciembre de 2008.

satisfactorio el caso pasará a la consideración del Representante de la Unión.

- C. El Representante de la Unión luego de estudiar el caso lo presentará ante el Gerente de Relaciones Industriales y si no llega a una solución satisfactoria el caso pasará a la consideración de la Junta de Directores.

Sección 3 Querellas de la Compañía

Cuando la Compañía tenga una querella sobre la interpretación del Convenio la presentará al Representante de la Unión y señalarán fecha para discutir el caso.

Sección 4 Querellas de la Unión

Cuando la Unión tenga una querella sobre la interpretación del Convenio la Junta de Directores o su representante le notificará al Gerente de Relaciones Industriales de la Compañía y señalarán fecha para discutir el caso.

Sección 5 Casos ante la Junta de Directores

Tanto las querellas de la Unión como las de la Compañía como las de cualquier empleado que estén bajo la consideración de la Junta de Directores de la Unión serán discutidas con el Presidente de la Compañía o la persona por él designada. Tanto la Junta de Directores como el Presidente o la persona por él designada deberán hacer el esfuerzo mayor para solucionar (sic) satisfactoriamente toda querella pero de no poder llegar a una solución aceptable para las partes podrán someter el caso ante un árbitro.

...

Sección 8 Laudo

El Laudo del árbitro será conforme a derecho y una vez así rendido será final y firme disponiéndose que ningún Laudo podrá enmendar el Convenio a no ser que la ley aplicable sea contraria.

Sección 9 Términos de Prescripción

Las partes tendrán quince (15) días para someter cualquier querella a partir de la fecha en que tuvieron conocimiento de los hechos que dan base a la misma, así

como para la Compañía tomar cualquier acción disciplinaria.
En materias salariales se usarán los términos de ley.
Énfasis suplido.

...

ESTIPULACIÓN⁵

...

22. Artículo XXVI. Cláusula de Terminación.
Lenguaje del Convenio desde la fecha que firme el acuerdo
hasta el 31 de diciembre de 2008.

23. Todos los Artículos del Convenio Colectivo que
venció el 31 de diciembre de 2005 y que fue extendido por
las partes hasta el 28 de febrero de 2006 que no hayan sido
modificados por esta Estipulación, quedarán igual.

TRASFONDO

El Sr. José L. Cortés, en su carácter de Representante de la Unión, radicó una querrela ante la Compañía, donde alegaba que violó el Convenio Colectivo al no pagarle a los empleados ocho (8) horas correspondientes al 1 de febrero de 2008.

Ante la reclamación instada por la Unión las partes activaron el mecanismo establecido en el Artículo XXVII, Procedimiento de Quejas y Agravios. A tales efectos la querrela se discutió en el paso A y B, de la Sección 2, según establecido en el Artículo mencionado. Al no llegar a un acuerdo, el 12 de junio de 2008, la Unión radicó la presente querrela ante este Foro.

⁵ Exhibit 1^a Conjunto. Estipulación que se hizo formar parte del Convenio Colectivo y mediante la cual se extendía la duración del Convenio y las enmiendas a éste.

Iniciados los procedimientos la Compañía levantó un planteamiento de arbitrabilidad procesal. El Patrono fundamentó su argumentación en el incumplimiento, por parte de la Unión, a los procedimientos pactados en el Artículo XXVII, Procedimiento de Quejas y Agravios. Específicamente, señaló el incumplimiento del Inciso C, de la Sección 2, donde se establece que:

El Representante de la Unión luego de estudiar el caso lo presentará ante el Gerente de Relaciones Industriales **y si no llega a una solución satisfactoria el caso pasará a la consideración de la Junta de Directores.** Énfasis suplido.

Según la Compañía, en vista de que el Representante de la Unión y el Gerente de Relaciones Industriales (Director de Recursos Humanos) no llegaron a una solución para el caso, era necesario pasarlo a la consideración de la Junta de Directores, **antes** de radicar la querrella en arbitraje. En consecuencia, la Unión, violó lo pactado en el Convenio Colectivo al radicar la querrella, directamente a arbitraje sin agotar los procedimientos establecidos.

La Unión, por su parte, entiende que la querrella es arbitrable procesalmente. Añadió que la querrella es arbitrable por ser una querrella de carácter continuo.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Luego de un ponderado análisis de la prueba aportada por las partes nos encontramos en posición de emitir nuestra decisión.

Hemos de iniciar nuestro análisis estableciendo que las relaciones obrero patronales entre las partes están regidas por un Convenio Colectivo, Exhibit 1 Conjunto.

En tales circunstancias, se ha determinado que el Convenio Colectivo es un contrato que como tal tiene fuerza de ley para las partes contratantes, siempre y cuando no contravenga la ley, la moral y orden público. AMA v. JRT, 114 DPR 844 (1983), Pérez v. Autoridad de Fuentes Fluviales, 87 DPR 118 (1963). En ánimo de entender en la controversia ante nuestra consideración, tenemos que resolver el planteamiento de arbitrabilidad procesal levantado por el Patrono.

La arbitrabilidad procesal, es el argumento levantado por la parte querellada donde se cuestiona que la parte querellante o promovente de la causa no ha cumplido con determinado límite de tiempo, ya sea dentro del proceso de quejas y agravios o al acudir al foro de arbitraje. También, puede invocarse cuando se entiende que no se ha cumplido con procesar la querrela a través de los niveles de jerarquía conforme con lo establecido por las partes mediante el procedimiento pactado. Dicho en otras palabras, lo que plantea es si el agravio fue discutido conforme con los procedimientos y pasos a seguir según lo negociaron las partes. Esta etapa debe haberse cumplido cabalmente antes de llegar a arbitraje. Además, es importante que el asunto discutido durante dichas etapas pre-arbitrales sea el mismo que se lleve a arbitraje por no haberse logrado el acuerdo o solución esperada. Por consiguiente, la controversia a dirimir en arbitraje debe ser la misma objeto de discusión durante la etapa pre-arbitral. Tal es la importancia que reviste que el asunto objeto de la querrela radicada en el foro de arbitraje sea lo discutido en los pasos pre-arbitrales, que de demostrarse que la

controversia no fue la que se discutió en el procedimiento de quejas y agravios la querrela resultará no arbitrable.⁶

En el caso de autos el Exhíbit 1 del Patrono demuestra que se llevó a cabo una reunión el 15 de mayo de 2008. Es ahí donde la Compañía se sostuvo en su determinación de no pagar el tiempo reclamado. El Sr. Edwin Santiago, testigo de la Compañía, declaró que entre sus funciones como Director de Recursos Humanos está atender el 2do. Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios. Por lo que, si se hubiese citado a la Junta de Directores para llevar a cabo una reunión, la hubiera coordinado él. Durante la discusión dada en este paso, si no se llegaba a un acuerdo, entonces, las partes continúan con el Paso 3, (refiriéndose al Inciso 2-C). Que la reunión celebrada el 15 de mayo constituía el Paso 2 (Inciso 2-B), establecido en el Artículo XXVII, Procedimiento de Quejas y Agravios. Según el Director de Recursos Humanos, dicho paso se efectuaba entre él y el Representante de la Unión, en este caso el Sr. José L. Cortés.

Analizado lo dispuesto en la Sección 2-B, la misma establece que en este paso el caso se discute entre el delegado general y el jefe del departamento o el Gerente de Relaciones Industriales⁷ y si no surge una solución satisfactoria el caso pasa a la consideración del Representante de la Unión. El Representante de la Unión lo discute

⁶ . . .where the union submitted to the arbitrator an issue different from the one discussed in the grievance procedure and set forth in the union's demand for arbitration, Arbitrator Michael B. Huston ruled that he had no jurisdiction to hear the union's new issue. . .City of Cadillac, 88 LA 924.

⁷ En el caso de autos la persona designada es el Director de Recursos Humanos, no hubo controversia en cuanto al título o posición.

con el Gerente de Relaciones Industriales, si estas personas no llegan a una solución el caso pasará a la consideración de la Junta de Directores.

Durante la audiencia, a pesar de que el representante legal de la Unión esgrimió que el Sr. José L. Cortés, además, de Representante de la Unión, también, formaba parte de la Junta de Directores de la Unión, por tal motivo, una vez Cortés se reunió con Santiago, ya se cumplió con los dos pasos el 2 y 3 (refiriéndose a los pasos B y C de la Sección 2). Lo cierto es, que quien interviene por la Compañía en el Paso 2-C, es el Sr. Ángel Rivera, Vicepresidente General a cargo de las operaciones de la Compañía. Sobre el particular, Rivera declaró, entre otras cosas, que él es la persona designada por el Presidente de la Compañía para tomar la decisión final en los casos. Con respecto al caso de autos declaró que no tuvo conocimiento directo de la controversia, ya que nunca hubo una reunión a su nivel en la cual participara para discutir el mismo. Que se enteró de la reclamación una vez la misma fue radicada en arbitraje.

Tomando en cuenta la voluntad de las partes al firmar el Convenio Colectivo resulta ineludible concluir que ambas partes aceptaron someter sus quejas y agravios siguiendo el procedimiento establecido en el Artículo XXVII para esos fines. De manera que, radicar la querrela en arbitraje era el último paso a seguir luego de agotados los pasos pre-arbitrales. La Junta de Directores de la Unión tenía la obligación de discutir la querrela de autos con el Presidente de la Compañía o la persona por él designada, antes de radicar la misma en arbitraje. Según surge de lo declarado por el testigo de la

Compañía, en el caso de marras, era con el señor Rivera, Vicepresidente de Operaciones.

Cuando las partes negociaron las cláusulas del Convenio Colectivo lo hicieron libre y voluntariamente. El Convenio Colectivo es la ley entre las partes otorgantes. **Beaunit de P.R. v JRT**, 93 DPR 86 (1966). Ninguna de las partes puede hacer caso omiso del Convenio o del procedimiento de quejas y agravios ahí establecido. San Juan **Mercantil Corp. v. JRT**, 104 DPR 86 (1975). También, es derecho establecido que el procedimiento de quejas y agravios es de estricto cumplimiento. **Rivera Padilla v Coop. de Ganaderos de Vieques**, 110 DPR 621, (1981); **Secretario del Trabajo v Hull Dobbs**, 101 DPR 236 (1973); **Nazario v Lámparas Quesada Sales Corp.**, 99 DPR 450 (1970); **Buena Vista Dairy v JRT**, 94 DPR 624 (1967); **Pérez v AFE**, 87 DPR 118 (1963).

Para finalizar nuestro análisis, no queremos pasar por alto la alegación de parte de la Unión relacionada con el hecho de que la presente querrela es una reclamación de salarios, lo que hace que sea una reclamación de carácter continuo. Ello implica que le aplican los términos prescriptivos de la Ley Núm. 379 y no los del Convenio Colectivo. Concurrimos con la Unión cuando indica que, por tratarse de una reclamación de salario la misma se convierte en una reclamación de carácter continuo. Por cuanto, conforme con la ley, ésta puede retrotraerse hasta tres años y al momento en que se radicó la misma estaba dentro de los términos establecidos por ley.

El Profesor, Lcdo. Demetrio Fernández, en su libro **El Arbitraje Obrero Patronal** discute el tema de las reclamaciones de carácter continuo. Sobre el particular indica que

se ha determinado que un agravio es de naturaleza continua cuando el mismo surge o se renueva de día a día. Por lo tanto, la reclamación o querella se puede presentar en cualquier momento, mientras la misma cumpla con los requisitos de ley.

En el caso de marras, es preciso destacar que el planteamiento de arbitrabilidad procesal no fue levantado a los fines de demostrar que la Unión radicó la querella tardíamente. Es decir, fuera de los términos establecidos en el Procedimiento de Quejas y Agravios. El planteamiento de arbitrabilidad procesal aquí levantado va dirigido a señalar que la Unión no siguió *los pasos* establecidos mediante el mecanismo del procedimiento de quejas y agravios. El hecho de radicar una querella de carácter continuo fuera del término prescriptivo establecido en el convenio colectivo para tramitar querellas que envuelvan reclamaciones de salario, no exime a las partes de cumplir con los pasos a seguir ante los cuales la reclamación debe seguir escalando con el objetivo de solucionar la controversia.

La Sección 9, Términos de Prescripción, del Artículo XXVII, Procedimiento de Quejas y Agravios, deja claramente establecido y libre de ambigüedad la interpretación con relación al término de días que tienen las partes para radicar una querella una vez tienen conocimiento de los hechos que dan base para la misma. El término establecido es de quince (15) días. Sin embargo, excluyen las querellas de reclamaciones de salarios, las cuales, específicamente, acuerdan que aplicaran los términos de ley. Esta última oración, no lleva a la conclusión de que si las partes hubieran querido excluir las reclamaciones de salario de los pasos acordados en el procedimiento de quejas y

agravios, así lo hubieran expuesto. Por cuanto, concluimos que en ausencia de un lenguaje expreso que excluya las reclamaciones de salario de seguir el procedimiento de quejas y agravios acordado por las partes, aplica el procedimiento establecido en el Artículo XXVII.

Dejar que las partes no formalicen y sigan los pasos, etapas, o procedimientos acordados, sería dejar al libre albedrío y voluntariedad de las partes la radicación de las querellas de carácter continuo. Resultaría un ejercicio fútil para las partes que pactaron un procedimiento de quejas y agravios, el cual luego no siguen. En el caso de autos hemos otorgado credibilidad a lo declarado por los testigos del Patrono. La Unión no presentó prueba que derrotara la prueba de la Compañía. Por cuanto, determinamos que la Unión violó el Artículo XXVII, Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo. Nuestro Tribunal Supremo en el caso **San Juan Mercantil v. Junta de Relaciones del Trabajo**, 104 DPR 86, (1975), supra, resolvió que:

De existir un Convenio Colectivo que contiene cláusulas para el procedimiento de quejas y agravios y para su decisión o arbitraje, éstas deben ser observadas por todos los que intervienen en el campo de las relaciones obrero patronales; los patronos, las uniones, . . .”

A tenor con lo anterior el Tribunal Supremo reiteró que las cláusulas del procedimiento de quejas y agravios son de estricto cumplimiento, véase **Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública v. Unión de Trabajadores, 2002, JTS 60.**

Por los fundamentos anteriormente expuestos, la prueba presentada, las contenciones de las partes, el Convenio Colectivo y la jurisprudencia aplicable emitimos el siguiente:

LAUDO

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

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En Hato Rey, Puerto Rico, hoy 26 de junio de 2009.

**ELIZABETH IRIZARRY ROMERO
ÁRBITRA**

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, hoy 26 de junio de 2009, y remitimos copia en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR ÁNGEL RIVERO
VICEPRESIDENTE
CAPITOL TRANSPORTATION
PO BOX 363008
SAN JUAN PR 00936-3008

SR ÁNGEL VÁZQUEZ
REPRESENTANTE
UNIÓN DE TRONQUISTAS
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO LUIS A ORTIZ ALVARADO
ORTIZ ALVARADO & RIVERA
PMB 2012 BOX4956
CAGUAS PR 00726

LCDO JOSÉ A CARTAGENA
EDIFICIO MIDTOWN STE 204
421 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PR 00918

JANETTE TORRES
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA III