

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

CADILLAC UNIFORM & LINEN SUPPLY,
INC.
(Compañía)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO
RICO, LOCAL 901
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASOS NÚM.: A-09-1767, A-09-
1768*

SOBRE:
ARBITRABILIDAD PROCESAL

ÁRBITRO:
MARIELA CHEZ VÉLEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de las presentes querellas se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico el 15 de septiembre de 2008. Los casos quedaron sometidos para efectos de adjudicación el 31 de octubre de 2008, fecha que se le concedió a las partes para someter alegatos escritos en apoyo de sus respectivas posiciones.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, en adelante "la Unión", comparecieron: el Lcdo. José Cartagena, Asesor Legal y Portavoz; y el señor Pedro Olivencia, Querellante.

*Números asignados por la arbitrabilidad procesal.

Por Cadillac Uniform & Linen Supply, Inc., en adelante la “Compañía”, comparecieron: el Lcdo. Agustín Collazo, Asesor Legal y Portavoz; y la señora Esther Ocasio, Gerente de Recursos Humanos.

A las partes así representadas se les brindó la oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental que tuvieran en apoyo de sus respectivas posiciones.

II. SUMISIÓN

Que la Árbítro decida si los casos A-08-940 y A-08-941 son arbitrables procesalmente a tenor con el convenio colectivo aplicable y la evidencia presentada.

III. DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

ARTÍCULO X PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

Sección 1 - SUMISIÓN

Cualquier querella que tengan 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 que ocurrió y el 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 subsiguientes. [sic]

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 querella 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 días (3) 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.

ARTÍCULO XXVI DISPOSICIONES GENERALES

...

Sección 9 - CONVENIO TOTAL

Este Convenio contiene todos y cada uno de los términos y condiciones que regirán las relaciones entre las partes. Ni la Compañía ni la Unión están obligadas a negociar o aceptar ningún término que surja del Convenio Colectivo. Excepto que ambas partes así lo convengan.

...

IV. HECHOS PERTINENTES

1. El 14 de marzo de 2007, el querellante fue suspendido de empleo y sueldo por dos (2) días laborables por alegadamente haber incurrido en la Falta Grave #16, del Reglamento de Trabajo y Acciones Disciplinarias¹.
2. El 21 de marzo de 2007, el querellante fue suspendido de empleo y sueldo por cinco (5) días laborables por alegadamente haber incurrido en la Falta Seria #3, del Reglamento de Trabajo y Acciones Disciplinarias².
3. El 21 de marzo de 2007, la Unión objetó las mencionadas acciones disciplinaria impuestas al querellante, según disponen el primer y segundo paso del Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo³.
4. El 10 de mayo de 2007, se llevó a cabo la reunión que requiere el tercer paso del Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo⁴.
5. El 4 de octubre de 2007, la Unión y la Compañía firmaron dos Estipulaciones en las cuales acordaron obviar el paso ante el Secretario Tesorero, establecido en el Artículo X Sección 5 del Convenio Colectivo, supra, para pasar dichas querellas al paso de arbitraje.

¹ Exhíbit 1 de la Compañía.

² Exhíbit 2 Conjunto.

³ Exhíbit 2 de la Compañía; exhíbit 3 conjunto.

⁴ Exhíbit 3 de la Compañía; exhíbit 4 conjunto.

6. El 5 de octubre de 2007, la Unión radicó ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje dos querellas alegando que ambas suspensiones fueron injustificadas.

V. OPINIÓN

Iniciados los procedimientos de rigor, la Compañía, por conducto de su Asesor Legal, levantó un planteamiento jurisdiccional de índole procesal. Sostuvo que la controversia de autos no es arbitrable procesalmente ya que la Unión no cumplió con las disposiciones establecidas en el Convenio Colectivo para su tramitación.

La Unión por su parte, instó a que se hiciera el cómputo correspondiente para dilucidar si se cumplió o no con los términos establecidos en el Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo para la radicación de las querellas.

Luego de haber evaluado la evidencia presentada, consideramos que a la Compañía no le asiste la razón. Veamos.

La defensa de arbitrabilidad, se levanta en el foro arbitral para tratar de impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de la querella que tiene ante sí. En el caso de la arbitrabilidad procesal, se cuestiona la madurez de una querella al dilucidarse el hecho de si se cumplió o no con los términos establecidos en el convenio colectivo para el procesamiento de un agravio.

El Procedimiento de Quejas y Agravios contenido en el Artículo X, Sección 2, supra, del Convenio Colectivo claramente establece los pasos y términos en que deben

procesarse las querellas. En los casos de auto, las partes se sometieron al procedimiento y dilucidaron ambas controversias dentro de los términos establecidos. Sin embargo, las partes suscribieron unas estipulaciones luego de haber transcurrido un tiempo considerable obviando uno de los pasos dispuestos en el convenio. Al suscribir las estipulaciones el 4 de octubre de 2007, las partes consintieron en un acuerdo que dejó sin efecto en esta controversia lo pactado en el Artículo X, Sección 2, supra.

Sobre este particular, los tratadistas han expresado que los límites de tiempo pueden ser extendidos u obviados mediante acuerdos especiales que las partes hayan consentido por escrito (traducción nuestra). Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, 5ta Ed., BNA (1997), págs. 217-229. Ciertamente estas estipulaciones son contratos, que al igual que los Convenio Colectivos tienen fuerza de ley entre las partes.

A tono con lo antes mencionado, consideramos que al firmarse las estipulaciones del 4 de octubre de 2007, se comenzó un nuevo proceso de quejas y agravios; por lo que la radicación de las querellas ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje el 5 de octubre de 2007, se hicieron en tiempo.

De conformidad con los fundamentos anteriormente expresados, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

Los casos son arbitrables procesalmente. Las partes deberán comparecer para ventilar los méritos de los casos A-08-940 y A-08-941, como se detalla a continuación:

DÍA: MIÉRCOLES, 9 DE SEPTIEMBRE DE 2009.

HORA: 8:30 P. M.

LUGAR: NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 9 de febrero de 2009.

MARIELA CHEZ VÉLEZ
ÁRBITRO

MCV/drc

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 9 de febrero de 2009 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

LCDO JOSÉ ANTONIO CARTAGENA
EDIFICIO MIDTOWN STE 204
420 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918

SR LEONEL MORALES APONTE
DIVISIÓN DE ARBITRAJE Y LEGAL
UNIÓN DE TRONQUISTAS
352 CALLE PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO AGUSTIN COLLAZO
EDIFICIO BANCO POPULAR CENTER SUITE 1901
1209 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PR 00918

LAUDO DE ARBITRAJE

8

CASOS NÚM. A-09-1767, A-09-1768

SRA ESTHER OCASIO
GERENTE RECURSOS HUMANOS
CADILLAC UNIFORM & LINES SUPPLY
PO BOX 1893
BAYAMÓN PR 00960

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III