

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

RANGER AMERICAN ARMORED
SERVICES, INC.
(Compañía)

Y

FRENTE UNIDO DE OPERADORES DE
CAMIONES BLINDADOS Y GUARDIAS
DE SEGURIDAD DE PR
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-11-420

SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES
PLAZA

INTRODUCCIÓN

La vista de la presente controversia fue pautaada para el martes, 12 de junio de 2012, a las 8:30am, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido, para fines de adjudicación, ese mismo día.

Por RANGER AMERICAN ARMORED SERVICES, INC., en adelante denominada, "la Compañía", no compareció: el Sr. Orlando Rodríguez, director de Recursos Humanos; y el Lcdo. Ángel Viera, asesor legal y portavoz.

De otra parte, por el FRENTE UNIDO DE OPERADORES DE CAMIONES BLINDADOS Y GUARDIAS DE SEGURIDAD DE PR, en adelante denominada, "la Unión", comparecieron: el Sr. Moisés Echevarría, querellante; y el Sr. Víctor Rodríguez, portavoz.

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

SUMISIÓN

“Que el árbitro determine si la presente controversia es o no arbitrable procesalmente.”

DOCUMENTO ESTIPULADO

1. Exhibit 1, conjunto - Convenio Colectivo de 26 de enero de 2009 al 25 de enero de 2012.

DOCUMENTOS DE LA COMPAÑÍA

1. Exhibit I, Compañía - Carta de 7 de julio de 2010 dirigida al Sr. Moisés Echevarría Mojica y suscrita por el Sr. Miguel López.
2. Exhibit II, Compañía - Carta de 7 de julio de 2010 dirigida al Sr. Raymond Delgado y suscrita por el presidente de la Unión, Ángel Rivera.
II-A - Carta de 22 de octubre de 2009 dirigida al Sr. Miguel López y suscrita por el Sr. Ángel Rivera.
3. Exhibit III, Compañía - Carta de 31 de julio de 2010 dirigida al Sr. Orlando Rodríguez y suscrita por el Sr. Ángel Rivera.

OPINIÓN

Iniciados los procesos de rigor, la representación patronal, por conducto de su asesor legal y portavoz, levantó un planteamiento jurisdiccional arguyendo para ello cuestiones de índole procesal.

Sostiene la Compañía que la presente controversia no es arbitrable procesalmente, ya que la Unión se excedió de los términos provistos por el Convenio Colectivo.

Por otro lado, la representación sindical sostiene que la presente controversia es arbitrable procesalmente, ya que se cumplieron con cada uno de los pasos y términos establecidos en el Convenio Colectivo.

Aquilatada la prueba ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

Mucho se ha hablado y se ha escrito sobre la defensa 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.

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 querella no ha sido tramitada diligentemente dentro de un tiempo razonable.

A parte de la arbitrabilidad procesal reputadas autoridades¹ han dividido la arbitrabilidad sustantiva en dos puntos: jurisdicción y autoridad del árbitro. La jurisdicción envuelve el ámbito de la cláusula de arbitraje. La autoridad se refiere a los poderes otorgados al árbitro por las partes bajo el Convenio Colectivo o el acuerdo de sumisión para conceder remedios afirmativos. Vemos, pues, como el asunto de la arbitrabilidad sustantiva está muy ligado a los conceptos de jurisdicción y autoridad del árbitro; y éstos no son necesariamente sinónimos.

¹ Landis, Brook – Value Judgments in Arbitration, Chap. III, Cornell University (1977); Wallen, Saul-Treton, Inc., 12 LA 475 (1949); Justin, Jules, Arbitrability & Arbitrator Jurisdiction Management Rights & The Arbitration Process, Chap. 1 BNA (1956).

Un árbitro, por ejemplo, puede tener jurisdicción para ver una querrela si la misma está cubierta por la cláusula de arbitraje, pero puede que el Convenio Colectivo limite sus poderes para conceder el remedio que reclama dicha querrela, cuyo caso la querrela no sería arbitrable. Es evidente que en estas circunstancias los conceptos de jurisdicción y autoridad no son sinónimos, no porque el árbitro no tenga jurisdicción, sino, por que el convenio limita su autoridad para conceder el remedio solicitado.

Las partes otorgaron un Convenio Colectivo cuya vigencia abarcó del 26 de enero de 2009 al 25 de enero de 2012. El Artículo VIII – Procedimientos de Quejas, Agravios y Arbitraje² - dispone como se han de tramitar las quejas y/o reclamaciones de los trabajadores.

² **ARTÍCULO VII**
PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

SECCIÓN 1: Si durante la vigencia de este Convenio surgiera cualquier disputa o agravio que involucre el significado específica de este Convenio entre la Unión y el patrono, o cualquier disputa entre la Unión y el patrono sobre la suspensión disciplinaria, acción disciplinaria o despido de cualquiera de sus empleados, la Unión promoverá y el asunto será resuelto conforme al siguiente procedimiento.

PRIMER PASO:

(1) El empleado agraviado a través del delegado de la Unión discutirá el asunto con el gerente de la oficina de San Juan dentro de los próximos seis (6) días laborables de haber surgido el alegado agravio o de haberse tomado la acción disciplinaria. Ninguna queja será discutida en presencia de personas no relacionadas a la Compañía o a la Unión así como tampoco frente a otros empleados.

(2) El gerente resolverá el asunto dentro de los próximos diez (10) días de habersele sometido el mismo, entendiéndose que si el asunto fue sometido por escrito el gerente podrá contestar el mismo por escrito también.

Si el gerente no responde dentro del término dispuesto en la Sección 2 del primer paso se considerará como una decisión adversa a la Unión.

SEGUNDO PASO:

(1) Si las partes no llegaran a un acuerdo en el PRIMER PASO, el asunto de ser apelado será sometido por la Unión por escrito al Director de Recursos Humanos de la Compañía dentro de los próximos diez (10) días calendarios siguientes a la decisión del gerente. Si la Unión no apela se entenderá que la decisión le es adversa.

(2) El Director de Recursos Humanos o la persona que el designe como su representante, deberá discutir el asunto con el Presidente de la Unión o la persona que éste designe y emitirá su decisión por escrito dentro de los próximos diez (10) días después de haber terminado sus conversaciones con el representante de la Unión.

(3) Si el Director de Recursos Humanos no emite su decisión dentro de los días antes mencionados se considerará como una adversa a la Unión.

De la prueba presentada se desprende que el 7 de julio de 2010 el Querellante es despedido. Ese mismo día la Unión presenta su querrela al Sr. Raymond Delgado. A tono con el Convenio Colectivo la Compañía tenía diez (10) días para emitir su posición sobre la querrela y no lo hizo. Por lo tanto, la Unión tenía hasta el 27 de julio para presentar su caso en el próximo paso establecido por el Convenio Colectivo y lo radicó el 30 de julio. Como podemos observar, la Unión se excedió de los términos establecidos en el Convenio Colectivo.

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 DPR 846 (1970).

El Convenio Colectivo es la ley entre las partes siempre y cuando no contravenga las leyes y la constitución. Luce & Co. V.J.R.T., 86 DPR 425 (1962); Ceferino Pérez V. A.F.F., 87 DPR 118 (1963). De igual manera, los Convenios colectivos constituyen ley entre las partes siempre y cuando sean conformes la ley, la moral y el orden público. J.R.T. v. Vigilantes, 125 DPR 581 (1990); Industria Licorera de Ponce v. Destilería Serralles, Inc., 116 DPR 348 (1985). Así 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. San Juan Mercantile Corp. v. J.R.T., 104 DPR 86 (1975).

La norma de Puerto Rico es a los efectos de que las partes deben compartir estrictamente el procedimiento acordado en un Convenio Colectivo para el Procedimiento de Quejas y Agravios. Hermanidad Unión Empleados v. Fondo del Seguro del Estado, 112 DPR 51 (1982); Rivera v. Coop. Ganaderos Vieques, 110 DPR 118 (1963).

Es doctrina establecida en esta jurisdicción que ninguna de las partes puede hacer caso omiso del Convenio Colectivo o del procedimiento de quejas y agravios ahí establecido. San Juan Mercantile Corp. v. J.R.T., 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 286 (1973); Nazario v. Lámparas Quesadas, 99 DPR 450 (197); Buena Vista Dairy v. J.R.T., 94 DPR 624 (1967).

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, ps. 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 Corte Suprema ha dicho que una Unión está obligada a someter diligentemente sus querellas al mecanismo de quejas y agravios establecidos en un Convenio Colectivo. Dice, además, la Honorable Corte, citamos:

“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.

En la controversia de marras quedó establecido que la Unión no cumplió con los términos establecidos en el Convenio Colectivo. Siendo así las cosas, procede que declaremos HA LUGAR el planteamiento jurisdiccional incoado por la Compañía.

A tenor con los fundamentos arriba esbozados, emitimos el siguiente:

LAUDO

La presente controversia no es arbitrable procesalmente.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 12 de junio de 2012.



JORGE L. TORRES PLAZA
Árbitro

CERTIFICACIÓN:

Archivado en autos hoy, 12 de junio de 2012 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR VICTOR RODRIGUEZ
ASESOR LABORAL
FRENTE UNIDO DE OPERACIONES DE
CAMIONES BLINDADOS Y GUARDIAS DE SEGURIDAD
PMB 198 STE 101-220 WESTER AUTO
TRUJILLO ALTO PR 00976-3607

SR ANGEL RIVERA
PRESIDENTE
FRENTE UNIDO DE OPERACIONES DE
CAMIONES BLINDADOS Y GUARDIAS DE SEGURIDAD
HC-61 BOX 5038
TRUJILLO ALTO PR 00976

SR ORLANDO RODRIGUEZ
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
RANGER AMERICAN
PO BOX 29105
SAN JUAN PR 00929-0105

LCDO ANGEL X VIERA VARGAS
BUFETE GOLDMAN ANTONETTI & CORDOVA
PO BOX 70364
SAN JUAN PR 0936-8364



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III