

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

VAQUERÍA TRES MONJITAS  
(Patrono o Compañía)

Y

FEDERACIÓN CENTRAL DE  
TRABAJADORES  
(Unión)

LAUDO

CASO: A-12-3447

SOBRE: ARBITRABILIDAD  
PROCESAL

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA  
DELGADO

### INTRODUCCIÓN

El caso de epígrafe tenía un señalamiento para audiencia el 22 de agosto de 2013, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Vaquería Tres Monjitas, en adelante la Compañía, el Patrono o sencillamente VTM, compareció representada por el Lcdo. Miguel Simonet Sierra, asesor legal y portavoz. Asimismo, la Federación Central de Trabajadores, en adelante la Federación o la FCT, compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Ricardo J. Goytía Díaz, asesor legal y portavoz. Ese día, antes de entrar en los méritos, VTM planteó que la querella no es arbitrable. El árbitro determinó que resolvería la cuestión de arbitrabilidad antes de recibir evidencia en torno a los méritos de la querella.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de su respectiva alegación. La controversia quedó sometida para resolución el 22 de octubre

LAUDO  
ARBITRABILIDAD PROCESAL  
CASO A-12-3447

de 2013, cuando expiró la extensión en el plazo concedido a las partes para presentar el respectivo alegato.

El Patrono sostiene en su alegato que la querella no es arbitrable procesalmente “debido a que no se cumplió el Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje conforme al Convenio Colectivo”; específicamente, “la posición de VTM es que la... parte que no cumpla con los términos o sea las disposiciones del Artículo VIII, incluyendo la Sección 3 del mismo, perderá su posición en la queja o agravio presentado”.

Por su parte, la FCT alega que “[a]rgumentar en estos momentos que la Querella no es arbitrable porque se radicó la misma directamente al Negociado de Conciliación y Arbitraje es un acto de un Patrono de querer descarrilar el proceso cuando ya de antemano se sabía que el mismo iba a terminar en este destino”.

### SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión. No obstante, cada una identificó la controversia y el remedio, e hizo constar su consentimiento para que el árbitro determine, finalmente, el asunto a resolver.

VTM presentó el siguiente proyecto de sumisión:

“Que el Honorable Árbitro determine si la querella sometida por la Unión en el caso arriba anotado es arbitrable o no procesalmente de conformidad con el convenio colectivo aplicable.

De ser arbitrable, que se proceda a señalar la vista para dilucidar los méritos de la reclamación, pero de no ser arbitrable, que se desestime con perjuicio la querella”.

LAUDO  
ARBITRABILIDAD PROCESAL  
CASO A-12-3447

Por otro lado, la FCT propuso la siguiente sumisión:

"Que el Honorable Árbitro determine si la querrela presentada es arbitrable o no. De ser arbitrable, se solicita que se cite a una vista de arbitraje y se determine si el despido del Sr. Luis Caraballo Rodríguez fue injustificado o no. De haber sido injustificado, que se ordene que se le devuelva su puesto, mas todos los haberes dejados de devengar desde el momento de su despido y las costas y honorarios de abogados correspondientes".

En consonancia con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (en adelante NCA-DTRH)<sup>1/</sup>, se determinó que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar, a la luz de la prueba y de conformidad con el convenio colectivo, si la querrela es o no arbitrable, procesalmente.

### RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

El 29 de junio de 2011, en una reunión en la que estuvieron presentes, entre otros, los Sres. Luis F. Rodríguez Paz, Francisco Pizarro y Luis Caraballo Rodríguez, el portavoz de la Compañía le notificó a los representantes de la FCT la eliminación permanente de la posición de Técnico de Refrigeración, en Ponce, posición que ocupaba el señor Caraballo Rodríguez, el querellante. La referida eliminación fue efectiva

---

<sup>1/</sup> Véase el Artículo XIII, el cual dispone lo siguiente en su parte pertinente:

"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 el(los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida."

LAUDO  
ARBITRABILIDAD PROCESAL  
CASO A-12-3447

inmediatamente; por lo que, finalizada la reunión y la discusión del asunto, VTM dejó cesante al señor Caraballo.

En una carta con fecha del 30 de junio de 2011, remitida al señor Rodríguez Paz, director de recursos humanos de VTM, el señor Pizarro, vicepresidente de la Federación, indicó que el señor Caraballo le solicitó a la FCT que radicara una querrela por despido injustificado. Asimismo, solicitó lo siguiente: (1) que se procediera a liquidar los haberes acumulados por el señor Caraballo, (2) se le notifique la acción tomada en su contra, por escrito, y (3) se preparara el acta correspondiente a la reunión que tuvo lugar el 29 de junio de 2011.

VTM no emitió respuesta alguna a la carta del vicepresidente de la FCT, sino que preparó el acta correspondiente a la reunión que tuvo lugar el 29 de junio de 2011; la FCT se ha negado desde entonces a firmar la misma porque “algunos hechos contenidos en el documento no ocurrieron como están redactados”, según informó el Sr. Andrés Lloret, secretario tesorero de la FCT en una carta, dirigida al señor Rodríguez Paz, con fecha del 23 de enero de 2012. No se llevó a cabo reunión adicional alguna relacionada a la cesantía del señor Caraballo.

Trabada la controversia entre las partes, es decir, luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias fuera del foro de arbitraje, en que lo concierne al despido del querellante, la Federación solicitó la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos mediante la presentación

LAUDO  
ARBITRABILIDAD PROCESAL  
CASO A-12-3447

de una solicitud para designación o selección de árbitro, con fecha del 24 de mayo de 2012.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES  
ARBITRABILIDAD PROCESAL

El Convenio Colectivo aplicable dispone lo siguiente en sus partes pertinentes:

ARTÍCULO VIII  
PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE  
Sección 3.

...

CUARTO PASO

Si la querella no se resuelve en el Segundo Paso o en el Tercer Paso, la parte con interés en la querella deberá someter la querella al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, dentro de los siguientes DIEZ (10) días laborables de haberse llevado a cabo la reunión en el SEGUNDO PASO o TERCER PASO (el que aplique).

...

**Sección 4.** El incumplimiento por cualesquiera de las partes con los términos aquí establecidos constituirá una pérdida de posición en cuanto a la queja o agravio por la parte que ha incumplido con dichos términos. Los límites de tiempo aquí establecidos podrán ser extendidos sólo por acuerdo mutuo por escrito entre "LA UNIÓN" y "LA COMPAÑÍA" siempre y cuando ambas partes acuerden por escrito la fecha prorrogada, antes de expirar el término aplicable para la tramitación de la querella en cuestión.

...

**Sección 8.** Las partes levantarán un acta de cada reunión que celebren en los pasos Primero, Segundo y Tercero, la cual será firmada por los mismos.

El lenguaje de la Sección 4 parece claro; no obstante, debemos recordar la siguiente expresión del Juez Asociado de nuestro Tribunal Supremo, señor Irizarry

LAUDO  
ARBITRABILIDAD PROCESAL  
CASO A-12-3447

Yunque, en *Junta de Relaciones del Trabajo vs. National Parking Co.*, 112 DPR 162, 166 (1982): "Una cláusula cuyo lenguaje parece ser claro puede ser ambigua si admite que se le den interpretaciones conflictivas."

El lenguaje de un contrato es ambiguo cuando no es suficiente en contenido para ser entendido en un único sentido, sin dar lugar a dudas o controversias, sin diversidad de interpretaciones y sin necesitar, para su comprensión, razonamientos o demostraciones susceptibles de impugnación. *Sucesión Ramírez v. Tribunal Superior*, 81 DPR 357 (1959); por consiguiente, el lenguaje ambiguo requiere una labor interpretativa por parte del juzgador conforme a las reglas de hermenéutica contractual, lo que entraña indagar cuál es la voluntad real de las partes con el propósito que ésta prevalezca. Como la función principal del árbitro en el campo de las relaciones obrero-patronales es la de interpretar las cláusulas de los convenios colectivos; en la interpretación de los convenios o acuerdos éste deberá atender principalmente a la voluntad de las partes que hay que aceptar y cumplir.

El descifrar el sentido específico de palabras dudosas o ambiguas impone a los árbitros, primeramente, la obligación de precisar el uso del lenguaje. Si se busca el significado del vocablo "término" se encontrará que el mismo tiene entre sus acepciones las siguientes: "plazo de tiempo determinado" y "forma o modo de portarse o hablar".

Asimismo, el descifrar el sentido específico de palabras dudosas impone a los árbitros la obligación de considerar el entorno lingüístico del cual depende el sentido y el valor de una palabra o frase considerada. Las cláusulas de los contratos deben

LAUDO  
ARBITRABILIDAD PROCESAL  
CASO A-12-3447

interpretarse las unas por las otras, atribuyendo a las dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas; es decir, la interpretación que debe prevalecer es aquella que está respaldada y sostenida por otras disposiciones contractuales. Las disposiciones contractuales en controversia deben ser interpretadas en el contexto de otras disposiciones contractuales para establecer la intención de las partes. *Artículo 1237 del Código Civil, 31 LPRA § 3475, y El Arbitraje Obrero-Patronal, Legis Editores S.A., 2000, Colombia, página 206.*

Como se puede apreciar, en la citada sección 4 se utilizan indistintamente los siguientes conceptos: “los términos aquí establecidos” y “los límites de tiempo aquí establecidos”; por consiguiente, es lógico concluir que al hablar de “términos”, en el contexto del procedimiento de quejas y agravios y arbitraje, las partes se refieren a “los límites de tiempo” establecidos. Desvanecida la duda acerca del significado del vocablo “términos”, sólo resta determinar si la querrela es arbitrable.

Es preciso aclarar que cuando se afirma que la querrela no es arbitrable, lo que se plantea es que el árbitro no tiene autoridad para hacer una adjudicación en torno a los méritos y conceder el remedio que corresponda. El Lcdo. Demetrio Fernández Quiñones, reconocido comentarista en materia de relaciones industriales y arbitraje expresó lo siguiente acerca de la arbitrabilidad:

“La arbitrabilidad significa el derecho del quejoso a que su agravio lo determine el árbitro. Cualquier impedimento que se alegue al disfrute de ese derecho es una cuestión de arbitrabilidad, que puede ser en la vertiente sustantiva o la procesal”. *El Arbitraje Obrero-patronal, supra, página 236.*

LAUDO  
ARBITRABILIDAD PROCESAL  
CASO A-12-3447

La arbitrabilidad procesal remite a las condiciones intrínsecas relacionadas con los requerimientos procesales contractuales. *El Arbitraje Obrero-patronal, supra, página 426.* Cuando la controversia que se suscita se relaciona con el procedimiento o mecanismo establecido en el convenio para atender un agravio o controversia, se está ante una cuestión de arbitrabilidad procesal.

Las partes someten al árbitro las cuestiones de arbitrabilidad procesal que en esencia requieren que éste determine si el agravio está maduro para arbitraje conforme el procedimiento establecido contractualmente. El factor determinante del requisito de madurez es que la controversia esté definida concretamente de manera que el árbitro pueda evaluarla en sus méritos. El procedimiento no tiene que agotarse o puede obviarse uno de sus requisitos, como sería el de la firma de un acta de reunión, cuando la observancia rigurosa representa un acto fútil o un gesto vacío. *F. y E. A. Elkouri, How Arbitration Works, 6ta ed., American Bar Association, Chicago IL, y the Bureau of National Affairs, Inc., Washington, 2003, págs. 283-286.* Asimismo, el propio convenio colectivo aplicable provee para que los límites de tiempo establecidos sean extendidos siempre que medie un acuerdo por escrito, otorgado antes de expirar el término aplicable, y se haga constar en el mismo la fecha prorrogada.

La evidencia admitida y no controvertida establece que, a parte de la omisión de la firma del acta por la Federación, la queja fue presentada ante el NCA-DTRH a

LAUDO  
ARBITRABILIDAD PROCESAL  
CASO A-12-3447

destiempo; es decir, fuera del término dispuesto en el convenio colectivo, y que dicho término no fue extendido mediante acuerdo entre las partes.

La norma general establecida es que debe cumplirse estrictamente el procedimiento acordado en un convenio para el procesamiento de quejas y agravios y para su decisión o arbitraje. *Hermandad Unión de Empleados del FSE v. Fondo del Seguro del Estado, 82 JTS 10*. Se espera de ambas partes no sólo que utilicen el procedimiento de quejas y agravios, sino también que observen sus requisitos formales. No debemos olvidar que el convenio y su cláusula de quejas y arbitraje obligan por igual a ambas partes. *Rivera Adorno vs. Autoridad de Tierras, 83 DPR 258, 264 (1961)*. Está claro que el reconocimiento de que los convenios colectivos obligan igualmente a los contratantes (esto es, a los obreros y al patrono) fomenta un mayor sentido de responsabilidad en las partes contratantes, lo que a su vez propicia la paz industrial y, consiguientemente, la estabilidad en la industria. *Rivera Adorno vs. Autoridad de Tierras, supra, a la página. 265*.

Es fundamental que las partes cumplan estrictamente con las disposiciones contractuales sobre procesamiento de querellas; generalmente y muy particularmente en el presente caso, un agravio que es presentado a destiempo será considerado que no es arbitrable procesalmente, pues se pretende que la tramitación de los agravios sea diligente y rápida. De esa forma se le imparte aprobación a lo que constituye la voluntad de las partes traducida en la redacción de la disposición contractual sobre

LAUDO  
ARBITRABILIDAD PROCESAL  
CASO A-12-3447

procedimiento de quejas y agravios. *El Arbitraje Obrero-patronal, supra, página 426, y Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública vs. UGT, 2002 JTS 60.*

Con este trasfondo doctrinal en mente, y en vista del claro incumplimiento con lo dispuesto en el convenio colectivo acerca del término para presentar la querella para la consideración del NCA-DTRH, y de la ausencia de acuerdo para extender el referido término, el árbitro resuelve que no tiene autoridad para hacer una adjudicación en torno a los méritos y conceder el remedio que corresponda.

Por los fundamentos expresados, se emite la siguiente DECISIÓN:

La querella de epígrafe no es arbitrable; en consecuencia, se decreta el cierre y archivo, con perjuicio, de la misma.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 11 de febrero de 2014.



---

JORGE E. RIVERA DELGADO  
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 11 de febrero de 2014; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

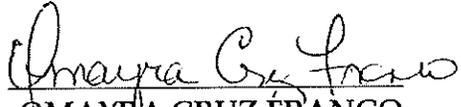
LCDO RICARDO J GOYTÍA DÍAZ  
PO BOX 360381  
SAN JUAN PR 00936-0381

LAUDO  
ARBITRABILIDAD PROCESAL  
CASO A-12-3447

LCDO MIGUEL SIMONET SIERRA  
MARAMAR PLAZA  
101 AVE SAN PATRICIO  
SUITE 1120  
GUAYNABO PR 00968

SR ANDRÉS LLORET  
FEDERACIÓN CENTRAL DE TRABAJADORES  
PO BOX 11542  
SAN JUAN PR 00922-1542

SR LUIS RODRÍGUEZ PAZ  
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS  
VAQUERÍA TRES MONJITAS  
PO BOX 366757  
SAN JUAN PR 00936-6757

  
Q MAYRA CRUZ FRANCO  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III