

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

ISLAND WIDE
(Patrono)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-14-1622

SOBRE:

Arbitrabilidad Procesal

ÁRBITRO:

MARIELA CHEZ VÉLEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente querrela se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, San Juan, Puerto Rico, 16 de junio de 2014. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación ese mismo día.

Por Island Wide, en adelante "el Patrono", comparecieron: la Lcda. Yolanda Da Silveira, asesora legal y portavoz; y la señora Maricarmen Santiago, Directora de Recursos Humanos.

Por la Unión de Tronquistas, en adelante "la Unión", compareció¹: el Lcdo. José Carreras, asesor legal y portavoz.

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.

¹ El querellante, José Canales, no compareció a la vista.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Que la Honorable Árbítro determine si la querella es arbitrable procesalmente de acuerdo a los términos establecidos en el convenio colectivo vigente. De determinar que no es arbitrable procesalmente que proceda a desestimar la querella con perjuicio.

Pero de la árbitro determinar que la querella es arbitrable procesalmente, entonces que proceda a señalar la vista para ventilar en sus méritos la reclamación del Sr. José Canales de acuerdo a los hechos, normas de la empresa, derecho y el convenio colectivo.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO XII PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

Con el fin de resolver en forma diligente, rápida, ordenada y justa todas las controversias, reclamaciones, diferencias, quejas y querellas que pudieran surgir de la interpretación, aplicación y administración del presente Convenio Colectivo, se establece el siguiente procedimiento para tener vigencia a partir de la firma de este Convenio.

Sección 1. Definición de Querellas

Se entenderá por "quejas, querellas y/o agravios", cualquier reclamación que tenga la Unión, la Compañía y/o cualquier empleado incluido en la Unidad Apropriada por una alegada violación, controversia o desacuerdo en la interpretación de cualquier cláusula, disposición o artículo de los acuerdos, estipulaciones o convenios que hayan sido negociados entre las partes; o cualquier controversia o desacuerdo con cualquier acción disciplinaria impuesta a algún empleado por la Compañía.

Sección 2. Alcance del Procedimiento para Resolver Quejas o Agravios.

Cualquier controversia, disputa, o conflicto o discrepancia entre la Unión y la Compañía, al igual que diferencias de interpretación de este Convenio Colectivo y/o disputas, conflictos y discrepancias entre la Unión y la Compañía sobre medidas disciplinarias relacionadas con uno o más empleados, serán resueltas conforme al procedimiento establecido en este Artículo.

Sección 3. Límites de Tiempo Establecidos

Es la intención de las partes en este Convenio Colectivo evitar que ocurran agravios y solucionar aquellos que puedan ocurrir, tan pronto como sea

posible. Es la intención de las partes contratantes hacer constar que los límites de tiempo establecidos para el uso del Primer Paso, Segundo Paso y Tercer.

Sección 4. Pasos a Seguir

Si surgiera un agravio, según este término ha sido definido en la Sección 1 de este Artículo, será resuelto conforme al siguiente procedimiento.

PRIMER PASO

A) Discusión con el Gerente del Terminal

El empleado agraviado a través del delegado de la Unión, presentará por escrito el asunto que motiva la queja o agravio con el Gerente del Terminal o su representante autorizado dentro de los cinco (5) días laborables siguientes después de haber surgido el alegado agravio. Las quejas y agravios no serán discutidas en la presencia de los clientes de la Compañía.

B) Contestación del Gerente del Terminal

El Gerente del Terminal o su representante autorizado se reunirán y dará su contestación por escrito, dentro de los cinco (5) días laborables siguientes a la fecha en que el mismo fuere sometido.

...

IV. HECHOS PERTINENTES

1. El querellante, José Canales, trabaja para Island Wide Express en el terminal de Cataño.
2. El 12 de noviembre de 2013, el querellante radicó ante la Unión de Tronquistas de Puerto Rico dos Formularios para Procesar Querellas². Ambas querellas fueron radicadas en primer paso; alegando en ellas, violación del Artículo XIV, sección 8 del convenio colectivo. En la primera reclamaba los días 4, 5, 6 y 7 de octubre de 2013; mientras que en la

² Exhibits 1 y 2 del Patrono.

segunda reclamaba los días 28, 29, 30, 31 de octubre de 2013, y 1 de noviembre de 2013.

3. El 13 de diciembre de 2013, la Unión radicó ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro.

V. OPINIÓN

Al inicio de los procedimientos, el Patrono presentó ante nuestra consideración una defensa de arbitrabilidad procesal en la que alegó que la Unión incumplió con el Convenio Colectivo. Sostuvo, que la Unión violó lo dispuesto en el Artículo XII, supra, sobre el Procedimiento de Quejas y Agravios.

La Unión por su parte alegó, que no violó el Convenio Colectivo.

Analizada y aquilatada la evidencia ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

La defensa de arbitrabilidad, se levanta en el foro arbitral con la intención de impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de la querella que tiene ante sí. La arbitrabilidad procesal 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 XII, supra, del Convenio Colectivo claramente establece los pasos y términos en que deben procesarse las querellas. En el caso de autos, somos de opinión que el querellante no cumplió con los términos establecidos en el Artículo XII, supra, del Convenio Colectivo suscrito por

ambas partes. El querellante tenía cinco (5) días laborables luego de haber surgido el alegado agravio para presentar su queja. No obstante, en la primera reclamación transcurrieron veinticinco (25) días desde el último agravio hasta su radicación en primera etapa; mientras que en la segunda reclamación transcurrieron seis (6) días. Siendo ambos radicados fuera de término.

En Puerto Rico, la política pública favorece la negociación colectiva y sus mecanismos para resolver internamente sus problemas. Siendo ese el medio para 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 vs. Tribunal Superior, 98 D.P.R. 846 (1970). Los convenios colectivos constituyen la ley entre las partes siempre y cuando sus disposiciones sean conforme a la ley, la moral y el orden público. J.R.T. vs. Vigilantes, 125 D.P.R. 581 (1990); Industria Licorera de Ponce vs. Destilería Serrallés, Inc., 116 D.P.R. 348 (1985); Pérez vs. A.F.F., 87 D.P.R. 118 (1963). Por lo que, las partes que se sujetan a un convenio colectivo están obligadas a seguir fielmente sus disposiciones y están impedidas de hacer caso omiso sus términos y actúan como si el mismo no existiese. San Juan Mercantile Corp. Vs. J.R.T., 104 D.P.R. 86 (1975).

La norma en Puerto Rico es que las partes deben cumplir estrictamente el procedimiento acordado en un convenio colectivo para el Procedimiento de Quejas y Agravios. Hermandad Unión Empleados v. Fondo del Seguro del Estado, 112 D.P.R. 51 (1982); Rivera Padilla v. Coop. Ganaderos Vieques, 110 D.P.R. 1621 (1981). 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.³ Por otro lado, 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.⁴

En el caso que nos ocupa, quedó claramente evidenciado que la Unión no cumplió con el Procedimiento de Quejas y Agravios.

Por los fundamentos consignados en la opinión que antecede, emitimos el siguiente:

IV. LAUDO

La controversia no es arbitrable procesalmente, por lo tanto, se procede con la desestimación con perjuicio de la presente querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 18 de agosto de 2014.


MARIELA CHEZ VÉLEZ
ÁRBITRO

³ Elkouri & Elkouri- How Arbitration Works 6th Ed. págs. 217-222.

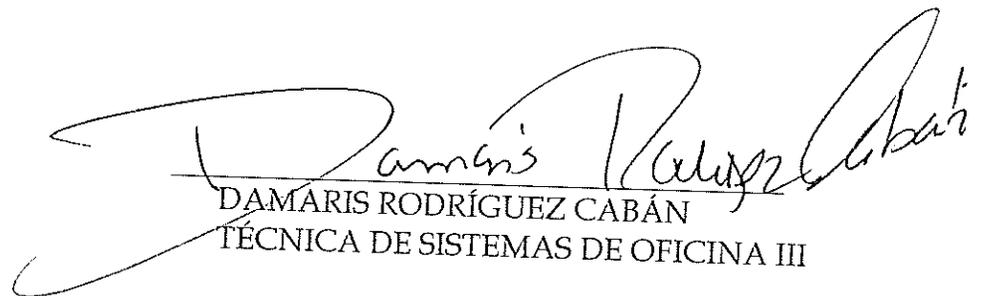
⁴ Fairweather's - Practice & Procedure in Labor Arbitration 4th Ed. BNA, págs. 123-133.

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 18 de agosto de 2014 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SRA MARICARMEN SANTIAGO
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
ISLAND WIDE
PO BOX 11670
SAN JUAN PR 00922-1670

LCDA YOLANDA DA SILVEIRA NIEVES
CALLE BOLIVIA #33 SUITE 203
SAN JUAN PR 00917

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912


DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III