

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5310, Fax 756-1115

COOPERATIVA DE AHORRO CRÉDITO
PADRE SALVADOR RUFFOLO
(Patrono)
y

FEDERACIÓN CENTRAL DE
TRABAJADORES
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-21-65

SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL

ÁRBITRO: BENJAMÍN J. MARSH
KENNERLEY

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de autos estaba señalada para el 25 de marzo de 2022, en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico. El mismo quedó sometido el 13 de mayo de 2022, fecha en que venció el término para someter escritos.

Compareciendo **“Por el Patrono”**: El Lcdo. Luis G. León, portavoz y asesor legal; el Lcdo. Jaime Riva, abogado del patrono; la Sra. Ediana Burgos, presidenta ejecutiva; la Sra. Maribel Rivera, vicepresidenta ejecutiva; la Sra. Leticia González, supervisora de préstamos y el Sr. Francisco López, testigo. **“Por la Unión”**: El Lcdo. Arturo Ríos, portavoz y asesor legal; la Sra. Irba Batista, representante de la unión y la Sra. María Soto; querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto preciso a resolver por este Árbitro, por lo que cada uno sometió sus respectivos Proyectos de Sumisión.

PROYECTO DE SUMISIÓN DEL PATRONO¹

Que el Honorable árbitro Benjamín J. Marsh Kennerley, determine que a la luz del Convenio Colectivo, la Unión recurrente NO cumplió con el Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje establecido en el Artículo IV del Convenio Colectivo, toda vez la Unión tenía un término de cinco (5) días laborables para acudir a este foro y cuestionar la sanción impuesta a la empleada María Soto Colón y no lo hizo. Que la Unión NO radicó de forma personal, ni mediante el servicio postal o medio electrónico alguno, su caso ante este Honorable Foro dentro del término establecido en el convenio colectivo. Que el convenio dispone, que la radicación de una queja o agravio fuera de término, se considerará cosa juzgada en contra de la parte que radicó de forma tardía, en este caso, nos referimos a la Federación Central de Trabajadores UFCW Local 481. Por lo tanto, la cosa juzgada y radicar fuera del término, priva de jurisdicción al Negociado de Conciliación y Arbitraje para atender el asunto de epígrafe.

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA UNIÓN

Que este honorable Arbitro resuelva que la suspensión de empleo y sueldo de la querellante, se realizó injustificadamente, a la luz de la prueba presentada, y el convenio colectivo.

De este honorable Arbitro resolver que la suspensión se realizó injustificadamente, ordene al Patrono devolver a la querellante los salarios, beneficios y emolumentos a los que

¹ El 28 de abril de 2022, recibidos moción titulada proyecto enmendado de sumisión del patrono, sin renunciar a la defensa de cosa juzgada o de falta de jurisdicción del negociado de jurisdicción del negociado previamente planteada. En dicha moción el Patrono añadió a su proyecto el planteamiento de falta de jurisdicción para otorgar "Back Pay". Dicho planteamiento aun cuando no se encuentra el proyecto de sumisión original el mismo fue levantado durante la vista del caso, por lo que; atenderemos el mismo en nuestra determinación. Cabe señalar que la Unión fue notificada mediante moción del 3 de mayo de 2022 extendiéndole el termino para someter escritos y que esta última se expresara de la enmienda al proyecto de sumisión del Patrono.

hubiera tenido por el periodo en que fue injustamente suspendida.

Así mismo, que este Arbitro ordene el retiro del expediente de la querellante toda mención a la suspensión de empleo y sueldo impuesta injustificadamente, y otorgue cualquier otro derecho/o beneficio que entienda le asiste a la querellante.

En el uso de la facultad concedida a este Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje², determinamos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Determinar conforme al Convenio Colectivo y la prueba presentada, si la querella es arbitrable procesalmente o no. De concluir que no es arbitrable procesalmente a desestimar la misma o de ser arbitrable procesalmente se procederá a citar el caso para dilucidar los méritos del mismo.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTICULO IV PROCEDIMINETO DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

- A. Cualquier controversia, disputa, conflicto, discrepancia o diferencia de interpretación entre la Unión y la Cooperativa que envuelva el significado o la aplicación de las disposiciones expresas de este Convenio Colectivo, o cualquier controversia, disputa o conflicto sobre medidas disciplinarias o la suspensión o despido de uno o más empleados será considerado como un agravio que podrá ser tramitado conforme al procedimiento establecido en este Artículo.

² Artículo IX Sumisión...

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 mismo deberá ser dirigido al árbitro por escrito con copia a la otra parte. 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. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios, luego de evaluación y análisis de toda la prueba presentada en el caso.

- B. Cualquier agravio podrá ser tramitado por cada empleado individualmente. No se podrán tramitar quejas o agravios de grupos de empleados, a menos que estén relacionados entre sí.
- C. El agravio, según se define en la cláusula "A" que antecede, será resuelto en forma final y obligatoria conforme el siguiente procedimiento:

Primer paso

Al surgir cualquier queja, querrela y/o agravio según definida en este Artículo, el empleado afectado someterá dicho asunto por conducto del delegado u oficial de la Unión, o por sí mismo, ante la consideración del (de la) supervisor(a) del empleado, por escrito, dentro de los tres (3) días laborables inmediatamente siguiente al acto, asunto, incidente o terminación que motiva la querrela. El supervisor deberá contestar la misma por escrito dentro de los tres (3) días laborables inmediatamente siguientes a la fecha del recibo de la misma y de no hacerlo dentro del periodo se entenderá que ha sido denegada de plano por el supervisor.

Segundo paso

En caso de que la contestación del supervisor no resuelva el agravio, éste, a través del delegado u oficial de la Unión, o a través del propio empleado, deberá radicar un agravio por escrito ante el Gerente de Recursos Humanos o Gerente Administrativo de la Cooperativa. Dicho escrito deberá radicarse no más tarde de siete (7) días laborables a partir de la decisión del (de la) Supervisor(a). Al recibir el agravio escrito, el (la) Gerente de Recursos Humanos, o su representante autorizado, se reunirá y discutirá el agravio con, el Delegado de la Unión o un oficial de la Unión designado para tales efectos y el empleado. Dicha reunión se efectuará no más tarde de diez (10) días laborables después de radicarse el agravio por escrito ante el (la) Gerente de Recursos Humanos de la Cooperativa. El Gerente de Recursos humanos de la Cooperativa y/o su representante autorizado tendrá un término máximo de siete (7) días laborables contados a partir de la fecha en que se efectuó la mencionada reunión para emitir su decisión por escrito. De no notificarlo

en dicho término se entenderá que la solicitud de la Unión ha sido rechazada de plano.

Tercer paso

Si la Unión no está conforme con la decisión en el segundo paso, la Unión podrá no más tarde de cinco (5) días laborables después de recibir la decisión en el segundo paso, solicitar arbitraje, radicando una solicitud a tales efectos con el Negociado de Conciliación y arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, y notificando copia de dicha solicitud a el(la) Presidente(a) Ejecutivo(a) de la Cooperativa, mediante correo certificado con acuse de recibo o mediante entrega personal. Al recibir dicha solicitud de arbitraje, las partes de mutuo acuerdo seleccionarán un Árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico. De no poder ponerse de acuerdo las partes en cuanto a la selección del Árbitro dentro de treinta (30) días luego de sometida la terna de árbitros disponibles, dentro del referido término cada parte eliminará uno y el árbitro restante será el elegido, cuyo nombre será notificado al Director del Negociado para que entienda en la cuestión.

- D. El árbitro tendrá jurisdicción en aquellos casos que envuelvan la suspensión disciplinaria o despido de uno o más empleados, según se dispone en la cláusula "A" que antecede a este Artículo. Si el Arbitro determina a base de la evidencia sometida que el empleado fue suspendido o despedido sin justa causa, el árbitro podrá ordenar a la Compañía que tome aquella acción afirmativa, conforme las disposiciones expresas de este artículo y de este convenio, que en su opinión sea necesaria para efectuar su laudo; disponiéndose, sin embargo, que para la Unión o un empleado tener derecho a llevar un caso de suspensión disciplinaria o despido de un empleado a arbitraje, el empleado afectado deberá haber aprobado el período probatorio.
- E. El costo del original del récord taquigráfico lo pagarán las partes por mitad. Si alguna de las partes desea una copia de dicho récord, ésta será de su propia cuenta.

- F. El Árbitro deberá señalar la fecha, hora y sitio en que habrá de celebrarse la vista del caso y deberá notificar a las partes con no menos de diez (10) días laborables de anticipación la fecha de la misma, a menos que las partes por acuerdo mutuo acuerdo, renunciaren por escrito a dicha notificación o modifiquen el término de la misma.
- G. El Árbitro tendrá discreción en cuanto al procedimiento de la vista, sujeto a las disposiciones de este convenio, las leyes y reglamentos aplicable, y la aprobación de ambas partes.
- H. En caso de que alguna de las partes dejare de comparecer ante el Árbitro, después de haber recibido notificación al efecto, el Árbitro queda por la presente autorizado para emitir su laido basado en la prueba presentada por la parte compareciente o tomar cualquier otra acción apropiada.
- I. El laudo del árbitro será emitido conforme a derecho, y el mismo será final y obligatorio para las partes. El Árbitro no tendrá jurisdicción para alterar, enmendar o modificar las disposiciones de este Convenio Colectivo. El Árbitro no podrá en forma alguna permitir, conceder o declarar extensión o renovación alguna de este Convenio Colectivo. Un laudo emitido en violación de este inciso será nulo y sin efecto.
- J. Si cualquiera de las partes contratantes de este Convenio Colectivo excediera los límites fijados en este Artículo para la tramitación de las quejas o agravios, la queja o agravios será tratados como resuelto en contra de la parte que se excedió los períodos de tiempo aquí especificados, disponiéndose que dichos límites de tiempo podrán ser extendidos por mutuo acuerdo.
- K. Se entiende y acuerda que cualquier evento o hechos que hayan ocurrido con anterioridad al otorgamiento de este Convenio Colectivo no estarán sujetos al procedimiento para la tramitación de quejas, agravios y arbitraje establecido en este Convenio Colectivo.

- L. Parar tener efecto, las notificaciones de acuerdo con este Artículo serán entregadas personalmente por una parte a la otra, o enviadas por correo certificado con acuse de recibo a la dirección postal de la otra parte.
- M. El delegado de la Unión en la Cooperativa y los miembros del Comité de Quejas y Agravios no perderán salario por el tiempo que usen durante horas regulares de trabajo para asistir a reuniones concertadas con los representantes de la Gerencia durante el Primer y Segundo paso del procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje de este Convenio Colectivo.
- N. Las reclamaciones de horas y salarios no serán objeto del procedimiento de quejas, Agravios, y Arbitraje, las cuales serán sometidas a un tribunal de jurisdicción competente para su resolución y determinación, Así mismo, las reclamaciones o querellas de discrimen de conformidad con la Ley 100 del 30 de junio de 1959, según enmendada, la Ley Núm. 44 de 2 de junio de 1985, según enmendada (prohibiendo el discrimen por razón de incapacidad), así como la Ley de Discrimen por Razón de Sexo, bajo la Ley de Hostigamiento Sexual de P.R., o cualquier estatuto de naturaleza análoga, no serán objeto del procedimiento de quejas y agravio pactado en este Artículo.

IV. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Comenzado la vista de arbitraje del caso de autos la Cooperativa levanto un planteamiento sobre la falta de jurisdicción del árbitro para atender la querella. Por lo cual, es preciso dilucidar el mismo previo a emitir una determinación sobre el asunto ante nuestra consideración. Veamos.

La Cooperativa como cuestión de derecho, argumento que si la Unión no estaba conforme con la decisión que tomó esta tomó en el segundo paso, el término que tenía para cuestionar el mismo en tercer paso ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje era de cinco (5) días laborables después de recibir la decisión en el segundo paso. Sostuvo

que la Unión no lo hizo en el término pactado entre las partes haciendo del asunto uno final, firme y consentido.

Arguyó, que los términos antes indicados son la Ley del caso, privando de jurisdicción al Negociado de Conciliación y arbitraje, el cual tiene jurisdicción que las partes le otorguen en su Convenio Colectivo. Por lo que, el "Arbitro debe proceder a desestimar la querrela de autos por falta de jurisdicción". Reiteró que la Unión tenía cinco días laborables a partir del 24 de junio de 2020, para someter el caso ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje y no lo hizo hasta el 3 de agosto de 2020.

De igual manera, sostuvo en sus alegaciones de dado que la Unión solicita el pago de "back pay" en su proyecto de sumisión; el árbitro carece de jurisdicción por que las partes acordaron que los reclamos relacionados al "back pay" no serían objeto del procedimiento de quejas y agravios; los cuales se someterían directo a un tribunal de jurisdicción competente para su resolución y determinación.³

La Unión sostiene que el recuento que hace la Cooperativa es uno incompleto y acomodaticio, pues no incluye memorandos emitidos del propio Departamento del Trabajo y Recursos Humanos donde contesta las preguntas o inquietudes que pudiera existir respecto a las radicaciones que se daban o se debieron dar ante el Negociado Conciliación y Arbitraje desde el 15 de mayo de 2020 hasta el 3 de agosto de 2020.

Argumento que el memorando de la Secretaria Núm. 2020-5 de 15 de mayo de 2020 claramente establece la suspensión de todo término del Departamento de Trabajo y

³ Artículo IV sección N.

Recursos Humanos hasta que se normalicen las labores en la agencia y se haga una expresión oficial sobre los nuevos términos de vencimiento.⁴ Señala la Unión que el Departamento claramente indico que dicha suspensión cubre, pero no se limita necesariamente a, los términos de la Oficina de Mediación y Adjudicación, el Negociado de Conciliación y Arbitraje, la Oficina de Apelaciones ante el Árbitro, la Unidad Anti discrimin, la Oficina de Apelaciones ante la Secretaria, así como los procedimientos de impugnación de determinación ante un Oficial Examinador de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de Puerto Rico.

Añadiendo, que posterior a dicho memorando, el entonces Secretario del Departamento, el Lcdo. Carlos Rivera Santiago emitió un comunicado el 22 de julio de 2020 a todos los usuarios del Negociado de Conciliación y Arbitraje informando la reanudación de los servicios de a partir del 3 de agosto de 2020.

De entrada, es preciso señalar que la política pública de Puerto Rico favorece la negociación colectivos y sus mecanismos para resolver las quejas y agravios. 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, la moral y 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

⁴ Suscrito por la entonces Secretaria del Trabajo Briseida Torres Reyes.

se sujetan a un convenio colectivo estén 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 nuestra jurisdicción 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 tiempos claros para presentar querellas, su incumplimiento generalmente, culminará en la desestimación de la querella si la cuestión es levantada ante el árbitro.⁵ 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.⁶

En el Artículo IV Procedimiento de Quejas y Agravio del Convenio Colectivo las partes claramente pactaron que si la Unión tiene cinco (5) días laborables para elevar la querella ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje si no está de acuerdo con la contestación de la Cooperativa. Por lo tanto, en circunstancias normales dicho término comenzó a discurrir del 24 de junio de 2020. No obstante, para esa fecha, la entonces Honorable Secretaria del Trabajo Briseida Torres Reyes mediante Memorando de la Secretaria Núm. 2020-05 suspendió todos los términos del DTRH hasta que se

⁵ Elkouri & Elkouri- How Arbitration Work 6 th Ed. Págs 217-222.

⁶ Fairweather's- Preactice & Procedure in labor Arbitration 4th Ed. BNA, págs 12-133.

normalizaran las labores en la Agencia y se hiciera una expresión oficial sobre los nuevos términos de vencimiento. Posterior a dicho memorando el 22 de julio de 2020, suscrito por el entonces Honorable Secretario Carlos Rivera Santiago informó a todos los usuarios del Negociado de Conciliación y Arbitraje que los servicios de este se reanudaban, oficialmente, el 3 de agosto de 2020. Que a partir de dicha fecha se comenzaría a radicar Solicitudes de Arbitraje; entendiéndose que, en el caso donde por Convenio Colectivo se hubiese acordado un término bajo el Procedimiento de Quejas y Agravios para la radicación de alguna querrela ante el Negociado y ésta no se pudo radicar por razón del “lockdown”, el término en esos casos comenzaría a contar a partir del 3 de agosto de 2020.

A si las cosas, la Unión tenía a partir del 3 de agosto 2020, cinco (5) días laborables para radicar ante el Negociado conforme los establece el Convenio Colectivo pactado entre las partes del caso de autos. No obstante, de un examen de la Solicitud Para Designación o Selección de Árbitro se puede determinar que la misma fue recibida y registra en el Negociado el 3 de septiembre de 2020, a las 11:38 a.m.⁷

En síntesis, debido a la pandemia del COVID-19 el gobierno había decretado un cierre de varias entidades gubernamentales entre ellas el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y los Secretarios del Trabajo durante dicho periodo emitieron varias órdenes paralizando o suspendiendo los términos ante los varios componentes del Departamento. Que luego mediante memorando fue informado que dichos términos comenzarían a discurrir a partir del 3 de agosto de 2020.

⁷ Ponche oficial del área de recepción.

A tenor con lo discutido procedemos e emitir el siguiente Laudo:

V. LAUDO

Determinamos conforme al Convenio Colectivo y la prueba presentada, que la querrela no es arbitrable procesalmente. Se procede a desestimar la misma.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 6 de septiembre de 2022.



BENJAMIN J. MARSH KENNERLEY
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 6 de septiembre de 2022; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO LUIS GUILLERMO LEÓN RODRÍGUEZ
lgleon24@gmail.com

LCDO ARTURO RIOS ESCRIBANO
ariosescribano@gmail.com

SRA IRBA M. BATISTA CRUZ
REPRESENTANTE
FEDERACIÓN CENTRAL DE TRABAJADORES
info@fctpr.org

SRA EDIANA BURGOS RODRÍGUEZ
PRESIDENTA EJECUTIVA
COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO PADRE SALVADOR RUFFOLO
PO BOX 1553
VILLALBA PR 00766



DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III