

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

UNITED PARCEL SERVICES (UPS)
(Patrono o Compañía)

Y

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

LAUDO

CASO NÚM.: A-23-386

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL DE LA RECLAMACIÓN
DE OSCAR A RIVERA GONZÁLEZ
POR DESPIDO INJUSTIFICADO**

**ÁRBITRO:
JORGE E. RIVERA DELGADO**

INTRODUCCIÓN

La querrela en el caso de epígrafe fue radicada en el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) de Puerto Rico el 9 de mayo de 2019, y fue asignada al árbitro de epígrafe el 4 de octubre de 2019. El 21 de diciembre de 2021, luego de cuatro (4) aplazamientos, se celebró la audiencia de arbitraje.

United Parcel Services, en adelante UPS o el Patrono, compareció representado por el Lcdo. José A. Silva Cofresí, su asesor legal y portavoz, y el Lcdo. Jorge L. Marchand Heredia hizo lo propio por la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, en adelante la Unión. En la audiencia también estuvieron presentes, en calidad de testigo, los Sres. Luis Olivero,

¹ Número administrativo asignado a la arbitrabilidad procesal.

Supervisor Laboral y Recursos Humanos, Domingo Ortiz, Supervisor del querellante, y Oscar A. Rivera González.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones, y la controversia quedó sometida para resolución el 22 de febrero de 2022, cuando expiró la extensión del plazo para presentar los alegatos.

ACUERDO DE SUMISIÓN

El texto del referido acuerdo es el siguiente:

Determinar conforme a derecho, al convenio colectivo y la prueba presentada, si la querrela presentada por el Sr. Oscar Rivera es o no arbitrable procesalmente. De determinarse que es arbitrable, que el Honorable Árbitro señale una vista posterior para ver el caso en los méritos.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

La relación entre las partes está regulada por un convenio colectivo cuyo período de vigencia se extiende desde el 1 de agosto de 2018 hasta el 31 de julio de 2023.

El Sr. Oscar A. Rivera González, querellante, fue despedido de su empleo como Chofer, el 24 de enero de 2019, por violar la Sección 3 del Artículo 11, la Sección 4 del Artículo 34 y la Sección 3 h del Artículo 27 del Convenio Colectivo. El señor Olivero tomó la decisión de despedir a Rivera junto con el Departamento Legal de la Compañía, y el propio señor Olivero preparó la carta de despido. Al momento del despido, el señor Rivera González se estaba recuperando de una operación; por consiguiente, el patrono notificó la carta de despido por correo certificado con acuse de recibo. No hay duda de que la Unión recibió la carta de despido del querellante. Previamente, se le informó a la Unión, vía telefónica, la intención de despedir al querellante de su empleo.

El 24 de enero de 2019, el señor Ortiz era Supervisor en el Centro de Operaciones de Caguas y supervisaba directamente al querellante. En ningún momento, luego de su despido, el querellante, por sí o a través de delegado, se reunió con su supervisor inmediato para discutir su despido. Después del despido del querellante, la próxima vez que Ortiz vio al querellante fue el día de la vista de arbitraje.

El 21 de febrero de 2019, la Unión, en representación del querellante, sometió la querrela, por alegado despido injustificado, ante el Sr. Ricardo Morales. Trabada la controversia entre las partes, luego del trámite de la querrela en el segundo paso, la Unión solicitó la intervención del NCA mediante la correspondiente solicitud para la designación o selección de árbitro.

El Patrono planteó que “el querellante no cumplió el primer paso y/o evento del procedimiento establecido en el Convenio Colectivo para el procesamiento de querrelas ya que luego del despido, nunca discutió su despido con Ortiz, su supervisor inmediato”, y que “tampoco se cumplió con el segundo evento y/o paso del procedimiento, el cual, como hemos visto, requiere que el empleado dirija una comunicación escrita al delegado de la Unión luego de haber celebrado la discusión con el supervisor inmediato”. Sobre este particular, la Unión establece lo siguiente: “En primer lugar, resulta importante atender la renuncia al planteamiento de arbitrabilidad procesal. El patrono en este caso alega que la Unión no cumplió con el paso 1. Sin embargo, durante las etapas posteriores en el procedimiento de quejas y agravios nunca levantó ese planteamiento. Por tanto, se entiende que el mismo fue renunciado... Ahora bien, la realidad es que de la prueba surge... que presentar la querrela ante el supervisor directo, Domingo Cruz, era un

ejercicio fútil ya que el patrono creó las condiciones para que la Unión no pudiese cumplir. Además, quien tomó la decisión de despido no fue el supervisor directo sino el Sr. Luis Olivero.”

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La doctrina de renuncia (waiver), la cual es de aplicación en todo el derecho, también es de aplicación en el ámbito del arbitraje laboral. Para que la renuncia de un derecho sea válida, deben concurrir los siguientes elementos: la existencia de tal derecho, el conocimiento del mismo y la intención de abandonarlo. *Fenning vs. Tribunal Superior*, 96 DPR 615, 622 (1968). Además, la renuncia, ya sea expresa o tácita, deberá ser clara, terminante, explícita e inequívoca. *Eastern Sands, Inc. v. Roig Commercial Bank*, 140 D.P.R. 703 (1996). Para que la Unión pudiera prevalecer en su alegación de que UPS renunció a su derecho a levantar la defensa de arbitrabilidad procesal o que está impedida de levantar la misma, debía probar la existencia de una renuncia expresa o que UPS realizó actos afirmativos que apuntaran en la dirección de que abandonó su derecho a levantar la referida defensa. El simple acto de levantar la defensa de arbitrabilidad por primera vez en arbitraje, no implica per se una renuncia a tal derecho. Para que UPS se viera impedida de levantar la defensa, esta debía haber utilizado afirmativamente el procedimiento de arbitraje, discutiendo los méritos de la querrela, conociendo que tenía el derecho a levantar la defensa de arbitrabilidad procesal. En conclusión, UPS **no renunció a, ni está impedida** de plantear ante el árbitro, la defensa de no arbitrabilidad, en su modalidad procesal, porque lo hizo oportunamente, antes de entrar en la discusión de los méritos de la querrela.

Ahora toca resolver si la querrela del señor Rivera González es o no arbitrable. La política pública señala la necesidad de promover la negociación colectiva como un instrumento eficaz para lograr la paz industrial. Está establecido sin lugar a dudas que el arbitraje de las controversias laborales bajo los términos de los convenios colectivos es parte integrante del proceso de negociación colectiva. Siendo el arbitraje parte de la negociación colectiva, es un elemento fundamental de la política pública. Véase *Ceferino Pérez v. AFF*, 87 DPR 118 (1963).

No cabe duda que los asuntos jurisdiccionales tienen que ser atendidos y resueltos antes de considerar los méritos de la querrela, y 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 Profesor 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." Véase *El Arbitraje Obrero-Patronal*, Legis Editores S.A., 2000, Colombia, pág. 236, y *UGT v. Corp. Difusión Pública*, 168 DPR 678 (2006).

La arbitrabilidad procesal remite a las condiciones intrínsecas relacionadas con los requerimientos contractuales acerca del procedimiento del quejas, agravios y arbitraje. Véase *El Arbitraje Obrero-patronal*, *supra*, página 426. Existe una variedad de defectos procesales que pueden ser invocados para evitar que el árbitro emita su dictamen en torno a los méritos de la querrela. Unas cuestiones típicas de arbitrabilidad procesal son

si se siguieron todos los pasos o las etapas del procedimiento de quejas y agravios, y /o si la querrela se tramitó, en cada etapa, dentro del término contractual prescrito. Se espera de ambas partes no sólo que utilicen el procedimiento de quejas, agravios y arbitraje, sino también que observen sus requisitos formales. No debemos olvidar que el convenio y su cláusula de quejas, agravios y arbitraje obligan por igual a ambas partes. Véase *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, representados por la Unión, 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. Véase *Rivera Adorno vs. Autoridad de Tierras, supra*, a la página. 265. Asimismo, es pertinente destacar que es fundamental que las partes cumplan estrictamente con las disposiciones contractuales sobre procesamiento de querrelas porque, generalmente, un agravio que no es presentado en todas las etapas del procedimiento o 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 procedimiento de quejas, agravios y arbitraje. Véase *El Arbitraje Obrero-patronal, supra*, página 426, y la sentencia de nuestro Tribunal Supremo en el caso de *Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública vs. UGT*, 156 DPR 631 (2002), en donde se cita con aprobación la siguiente expresión de un reconocido comentarista en materia de relaciones industriales:

"When a grievance has not been filed within the time limits set forth in the collective bargaining agreement, the arbitrator generally will dismiss the claim as non-arbitrable unless the opposing party has waived this procedural defect. Since the parties have limited the cases, which they agree to arbitrate according to the terms of their agreement, the arbitrator has no authority to hear a claim presented too late, because it has not properly entered the procedure and hence has not reached the arbitration step. Arbitrators have supported the dismissal not only on the ground that the arbitrator must receive authority to hear the grievance claim from the agreement, but also on the ground that the establishment of a time limit reflects the parties' recognition that grievance matters should be heard promptly and not allowed to fester for long periods permitting evidence to be lost and recollections to be dimmed..." Énfasis suplido; véase, de *Owen Fairweather, Practice and Procedure in Labor Arbitration, 2da ed., 1983, B.N.A., Washington, D.C., p. 101.*

El Artículo 16 del Convenio Colectivo establece el procedimiento de quejas y agravios, y en el mismo se dispone lo siguiente en su Sección 1:

"A. Los procedimientos de querrela solo podrán ser invocados por Representantes autorizados de la Unión o el Patrono.

B. Cualquier queja, controversia, mal entendido o disputa que las partes tengan con relación a la interpretación o administración del presente Acuerdo será resuelto de la siguiente manera, a menos que sea acordado mutuamente entre la Compañía y la Unión.

C. Cualquier querrela no presentada, llevada al próximo paso o contestada dentro del límite de tiempo establecido, será resuelta basada en la última posición de la Compañía si la Unión falla en cumplir con el límite de tiempo acordado, o con la última posición de la Unión si el Patrono no toma la acción dentro del término establecido, a menos que sea acordado de otra forma entre ambas partes." Traducción nuestra.

Asimismo, en la Sección 2 del propio Artículo, se establece el procedimiento al cual se refiere la Sección 1(B) antes citada, a saber:

"A. Cuando un empleado tiene una queja sobre la interpretación o administración del presente convenio colectivo, se discutirá la misma con su supervisor, y si no logran un acuerdo favorable, el empleado llevará el caso por escrito al delegado, o en su ausencia al alterno designado, dentro de los diez (10) días laborables siguientes al evento. Después de estudiar el caso, el delegado lo presentará por escrito al Gerente del Centro de la

Compañía dentro de cinco (5) días laborables. Por su parte, el Gerente del Centro o la persona por él designada tendrá cinco (5) días laborables para responderle por escrito al delegado.

B. De no lograrse un acuerdo, el delegado reportará el caso al agente de negocios de la Unión o a la persona por él designada dentro de cinco (5) días laborables, que lo someterá por escrito dentro de diez (10) días laborables al Gerente de División de la Compañía, o a la persona por él designada, que intentará ajustar el mismo. De no lograrse un acuerdo, se celebrará una vista a nivel local entre la Unión y el Gerente de División de la Compañía dentro de quince (15) días laborables contados a partir del momento en que el Gerente de División haya recibido el agravio. El Gerente de División de la Compañía o la persona por él designada tendrá cinco (5) días laborables después de la vista para someter su respuesta al agente de negocios de la Unión.

C. De no lograr un acuerdo, el Secretario-Tesorero de la Unión, o la persona por él designada y el Gerente de Distrito de la Compañía, o la persona por él designada, intentarán lograr una solución favorable para el caso.

D. En la eventualidad de que el Secretario-Tesorero y el Gerente de Distrito, o las personas por ellos designadas, no lleguen a una solución aceptable para ambas partes, dentro de quince (15) días laborables, la Unión o la Compañía podrá solicitar que el caso sea sometido ante un árbitro. Se acuerda que el árbitro tiene el poder de escuchar y decidir el caso, aunque solo una de las partes comparezca a la vista.

E. ...

F. ..."

Nuestro Tribunal Supremo expresó lo siguiente, en ocasión de resolver el caso de *Unión Industrial Licorera v. Destilería Serrallés, Inc.*, 116 DPR 348, 352 (1985): "La importancia que tiene el convenio colectivo en el campo laboral difícilmente puede ser sobrestimada. El mismo, por lo general, representa el fruto de largas y acaloradas horas de discusión entre el patrono y el portavoz de los reclamos de los empleados de éste. La otorgación y firma de un convenio colectivo representa el triunfo del poder de la negociación sobre la fuerza, de la cordura y la razón sobre la temeridad y la violencia, y de la necesidad que todos tenemos de vivir en armonía los unos con los otros." En fin,

el convenio es un mecanismo que promueve la paz y la estabilidad en el campo obrero-patronal; su validez y eficacia, en consecuencia, debe ser siempre objeto del más entusiasta endoso por parte de los foros adjudicativos. Se espera de las partes no sólo que utilicen el procedimiento de quejas y agravios, sino también que observen sus requisitos formales. En Puerto Rico existe una fuerte política pública a favor de los métodos alternos para la solución de conflictos. De acuerdo con ello, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido que las partes que voluntariamente se someten a un procedimiento de quejas, agravios y arbitraje están obligadas por éste, salvo en aquellas situaciones en que la jurisprudencia haya establecido que media justa causa para obviar alguna etapa o todo el procedimiento.


La evidencia admitida y no controvertida establece que el señor Olivero tomó la decisión de despedir a Rivera junto con el Departamento Legal de la Compañía y el propio señor Olivero preparó la carta de despido; que, al momento del despido, el querellante se estaba recuperando de una operación; que el empleado les escribió a los funcionarios de la Unión para que se presentaran la querrela correspondiente; que el 21 de febrero de 2019, la Unión, en representación del querellante, sometió la querrela, por alegado despido injustificado, ante el Sr. Ricardo Morales, que no supervisaba al querellante. Trabada la controversia entre las partes, luego del trámite de la querrela, la Unión solicitó la intervención del NCA mediante la correspondiente solicitud para la designación o selección de árbitro. No cabe duda que la Unión previó que resultaría inútil cumplir con lo dispuesto en el convenio colectivo acerca de someter la querrela para la consideración del Sr. Domingo Ortiz, supervisor del querellante, en vista de que la

determinación de despedir fue del Supervisor Laboral y Recursos Humanos y del Departamento Legal de UPS. Frank y Edna A. Elkouri, expresaron lo siguiente acerca de cuándo obviar los pasos del procedimiento de quejas y agravios: "Nor must the grievance procedure be exhausted where to do so would be futile, or a useless and idle gesture..." Véase *How Arbitration Works*, 2003, BNA, Washington, DC, página 268.

En consideración a las autoridades y las disposiciones legales citadas, el árbitro resuelve que tiene jurisdicción para resolver los méritos de la presente querella, y emite la siguiente **DECISIÓN**:

La querella en el caso **A-19-1955** es **arbitrable**; es decir, por fuerza de lo que antecede se resuelve que procede evaluar los méritos de la querella; en consecuencia, se cita a las partes para una audiencia que tendrá lugar el **viernes, 3 de febrero de 2023 a las 8:30 a.m.**, en las facilidades del NCA-DTRH.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 16 de noviembre de 2022.



JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 16 de noviembre de 2022; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

Lcdo. Jorge Marchand
jorgeluis.marchand@tronquista901.com

Lcdo. José A. Silva Cofresí
jsilva@scmplex.com

Sra. Lillyvette Salas
union.pr@tronquista901.com

Sr. Luis A. Olivero
lolivero@ups.com


LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III