

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P O Box 195540
San Juan PR 00919-5540
Tel. 754-5302 a 5317 Fax 756-1115

CERVECERÍA INDIA, INC.
(Patrono)

Y

**CONFEDERACIÓN LABORISTA DE
PUERTO RICO**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A 04-1941

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL**

**ARBITRO: ÁNGEL NARVÁEZ
HERNÁNDEZ**

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso de referencia tuvo lugar en las facilidades del Patrono en Mayagüez, Puerto Rico, el 20 de diciembre de 2004.

Se concedió a las partes hasta el 25 de febrero de 2005 para que sometieran alegatos escritos en apoyo a sus respectivas contenciones, por lo que el caso quedó sometido para estudio y adjudicación en dicha fecha.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

POR EL PATRONO: Lcdo. Tristán Reyes Gilestra, Asesor Legal y Portavoz;
Sra. Maribel Montes Ramírez, Gerente de Finanzas; y la Sra. Beatriz Vigil Lebrón, Gerente de Recursos Humanos.

POR LA UNION: Lcdo. José Clemente González, Asesor Legal y Portavoz;
Sr. Román M. Vélez Mangual, Presidente; Sra. Joanny Soto, Delegada General; Sr. Félix

Soto Peraza y Sra. Magali Rodríguez, Funcionarios; y la Sra. Blanca Crespo Mercado, Querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron acordar la controversia a ser resuelta. En su lugar, sometieron por separado los siguientes proyectos:

POR EL PATRONO:

Determinar a la luz de la prueba presentada y el Convenio Colectivo si la querrela cuestionando la suspensión de la Sra. Blanca Crespo Mercado es o no arbitrable y de serlo, si la suspensión estuvo justificada. El árbitro determinará el remedio aplicable, de proceder alguno.

POR LA UNIÓN:

Se autoriza al Comité de Quejas y Agravios, compuesto por el Árbitro como quinto miembro, para que determine si la suspensión de empleo y sueldo y el afectar el récord de la querellante estuvo justificado o no; si no estuvo justificado de acuerdo a los hechos, el Convenio y las leyes estatales y federales, que se le ordene al Patrono a pagar a la querellante los salarios dejados de devengar por la suspensión antes injustificada.

El Patrono conforme a la suspensión no justificada no afectará a la querellante en los otros beneficios marginales que provee este Convenio Capítulo de Oficinista de la Cervecería India Inc., representada por la Confederación Laborista de Puerto Rico.

De conformidad con lo establecido en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje, determinamos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Determinar si la querrela es o no arbitrable procesalmente. De resolver en la afirmativa, señalar el caso para vista en sus méritos.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO XXII COMITÉ DE QUEJAS Y AGRAVIOS

- A. Cuando surja una queja, agravio o reclamación de una de las partes, el delegado general de LA UNION, o su representante o el empleado querellante, elevará la misma por escrito ante el administrador de LA COMPAÑÍA o su representante, dentro de los cinco (5) días de notificado el empleado o LA UNIÓN en el caso de despido del trabajo, y dentro de los diez (10) días siguientes de tener conocimiento de los hechos que dan base para la queja si fuera por otra razón. Se excluirán de este cómputo los días sábados, domingos, días feriados y días que LA COMPAÑÍA no trabaje.
- B. Dentro de los cinco (5) días laborables siguientes al recibo de la querrela, las partes acordarán una fecha para discutir la misma. La controversia se resolverá dentro de los cinco (5) días siguientes a dicha reunión.
- C. Si no se llega a un acuerdo, LA UNIÓN deberá radicar, dentro del término de cinco (5) días de haber recibido la contestación o de haber vencido el término para resolver, una Solicitud de Arbitraje en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico con copia a LA COMPAÑÍA, requiriendo una terna de árbitros.
- D. Dentro de los tres (3) días de recibida la terna de árbitros, las partes tendrán la obligación de reunirse y cada uno eliminará uno y el restante será el árbitro seleccionado, el cual será notificado por las partes de su selección y quien deberá romper el empate del comité con su laudo.
- E. Tanto la parte querellante como la parte querellada podrá comparecer ante el árbitro, asistida de su representante de LA UNIÓN o de LA COMPAÑÍA, y por abogado.

- F. El presidente de LA UNIÓN o su representante y el administrador de LA COMPAÑÍA o su representante podrá asistir a las vistas que se celebren ante el Comité de Quejas y Agravios, o ante el árbitro, aunque sean testigos de sus respectivas partes.
- G. Las resoluciones del Comité de Quejas y Agravios de cualquier querrela que cualquiera de las partes someta, serán finales y ejecutorias, siempre y cuando sean conforme a derecho.
- H. Ni el comité ni el árbitro en sus resoluciones podrán enmendar, cambiar o modificar en forma alguna los términos de este Convenio.
- I. Las partes tendrá derecho a una copia de la transcripción de la evidencia, si se tomara, siempre y cuando la parte pague el costo proporcional de la misma.
- J. Las partes tendrán derecho a una copia del laudo que tendrá que ser de acuerdo con el Convenio y la ley.
- K. En caso de suspensión o de despido de un empleado, si se ordenase por resolución final del árbitro su restitución en el trabajo con toda la paga retroactiva, LA COMPAÑÍA indemnizará al empleado con el importe del sueldo dejado de percibir durante el tiempo de suspensión, mas el equivalente del importe del cincuenta por ciento (50%) del salario dejado de percibir.
- L. Si la parte promovente de la querrela dejara de cumplir con los términos de tiempo señalados en este Artículo, se entenderá que prevalece la posición de la otra parte, lo que se considerará como una solución final a la controversia.
- M. Las reclamaciones que impliquen horas y salarios se referirán exclusivamente a la jurisdicción de los tribunales correspondientes, excepto en aquellos casos en que individualmente la reclamación no exceda de dos mil (\$2,000.00) dólares, o en el caso de un grupo conjuntamente la cuantía reclamada no exceda de cuatro

mil (\$4,000.00) dólares en cuyo caso será ventilada ante el Comité de Quejas y Agravios.

- N. Ni el presidente, vicepresidente, delegado alguno, perjudicado y testigos que sean llamados a comparecer para las etapas preliminares a celebrarse entre el delegado y el Presidente y Gerente de Recursos Humanos perderán tiempo o paga durante las horas regulares de trabajo por el tiempo que dediquen en esta etapa de investigación. En caso de celebrarse una vista ante el árbitro, LA COMPAÑÍA pagará al querellante, testigos y hasta dos (2) representantes de LA UNION que se citen y que sean empleados de LA COMPAÑÍA aquellos salarios correspondientes al período de trabajo utilizados por esas personas en dicha vista siempre y cuando el laudo emitido resuelva la querrela a favor de LA UNION, exonere al querellante de la acción disciplinaria a un nivel igual o inferior a la propuesta de castigo sugerida por el presidente de LA UNIÓN o su representante para propósitos de transacción, quienes levantarán un acta de dicha reunión y propuesta. Dicha acta será de carácter confidencial y será utilizada por las partes para el cumplimiento de lo anteriormente indicado. Si el laudo emitido sostuviera la acción disciplinaria impuesta por LA COMPAÑÍA o redujera la misma a un nivel más alto que el castigo sugerido por el presidente de LA UNIÓN o su representante para propósito de transacción, y contenido en el acta levantada a esos efectos, LA COMPAÑÍA no vendrá obligada a compensar al querellante, a los testigos indicados ni a los representantes de LA UNIÓN por el período de tiempo utilizado por ellos en dicha vista y dejado de trabajar.
- O. Cualquier persona que haya pertenecido a esta Unidad, o asesorado o haya actuado como asesor legal de la misma, no podrá pertenecer a ningún Comité de Quejas y Agravios relacionado con cualquier caso o problema que surja con algún miembro de esta Unidad Contratante.
- P. El jefe o supervisor inmediato de cualquier empleado involucrado en un caso no podrá pertenecer al Comité de Quejas y Agravios en ese caso en particular. Ningún miembro de LA UNIÓN podrá participar en el Comité de

Quejas y Agravios en ningún caso que cubra única y exclusivamente un familiar.

- Q. En la computación de cualquier término establecido en este contrato para ejercitar un derecho o cumplir una obligación se excluirá el primer día y se incluirá el último siempre que éste no sea sábado, domingo o día feriado, en cuyo caso, el término se extenderá hasta el fin del próximo día que no sea sábado, domingo ni día feriado. Cuando el término fijado sea menor de siete (7) días, los sábados, domingos o días de fiesta que haya por medio se excluirán del cómputo.
- R. Tanto el Presidente de LA UNIÓN como su representante y los miembros del Comité de Quejas y Agravios podrán entrar a la oficina de La Compañía, siempre que estén en gestiones oficiales de La Unión y no interrumpan las labores de los empleados. Cuando las gestiones, incluyendo la distribución de literatura relacionada con la Unión o el Convenio, del Presidente de LA UNIÓN o de su representante o delegado, o de los miembros del Comité de Quejas y Agravios puedan interrumpir las labores de un empleado del departamento, dicho funcionario deberá obtener previamente la autorización del jefe de departamento, y de no estar, de la persona autorizada en ese momento.

IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

La querellante Blanca Crespo Mercado trabaja para la Cervecería India en el Departamento de Contabilidad y Finanzas, en el área de Cuentas por Cobrar. El 26 de noviembre de 2003 la señora Crespo se presentó a la Oficina de la Gerente de Finanzas, Maribel Montes, para indicarle que el viernes 28 de noviembre de 2003 no se presentaría a trabajar debido a que tenía un compromiso personal. La Supervisora no autorizó dicha ausencia. Luego de escuchar los hechos, el Gerente de Personal, Juan Sandoval, apoyó la decisión de la Gerente de Finanzas. El viernes 28 de noviembre de 2003 la querellante no

se presentó a trabajar y tampoco se comunicó con su Supervisora. Por este comportamiento a la querellante se le impuso una suspensión de empleo y sueldo de cinco (5) días laborables, mediante carta con fecha de 1ro. de diciembre de 2003, enviada por la Sra. Beatriz Vigil Lebrón, Supervisora de Relaciones Obrero Patronales. El 3 de diciembre de 2003, la Unión reaccionó sobre la carta de la Supervisora de Relaciones Obrero Patronales y se llevó a cabo una reunión para discutir la controversia el lunes 8 de diciembre de 2003. Así las cosas la Unión procedió a radicar la querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje el 1ro. de marzo de 2004.

V. OPINIÓN

En este caso las partes acordaron que analicemos, en primera instancia, el planteamiento de arbitrabilidad procesal y del caso ser arbitrable se citará a las partes para ver los méritos de la querrela en su fondo. Del análisis de la totalidad de la prueba presentada y el Convenio Colectivo aplicable se desprende que la querellante fue suspendida de empleo y sueldo por cinco (5) días laborables, que la Unión reaccionó dentro de los cinco (5) días laborables en que la empleada fue notificada, cumpliendo con las disposiciones del Convenio Colectivo en su Artículo XXII, supra. De la prueba también se desprende que la reunión celebrada para discutir la controversia se realizó de acuerdo al tiempo acordado en dicho Artículo.

Sin embargo, cuando la Unión radicó el caso en Arbitraje no cumplió con lo pactado en el Procedimiento de Quejas y Agravios de dicho Convenio Colectivo, pues de no haberse llegado a un acuerdo en la reunión para discutir la querrela, ésta tenía cinco (5)

días laborables para radicar una Solicitud de Arbitraje ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje requiriendo una Terna de Árbitros con copia a la Compañía.

Surge de la prueba que la Unión radicó la querrela en Arbitraje el 1 de marzo de 2004. Luego de analizar las copias de los dos Convenios Colectivos sometidos como evidencia, nos percatamos que en ambos el Procedimiento de Quejas y Agravios es idéntico, por lo que podemos concluir que la Unión radicó la querrela en Arbitraje 53 días laborables después de lo que dispone el Convenio Colectivo y que tampoco envió copia de dicha solicitud a la Compañía.

La doctrina establecida jurisprudencialmente, tanto por los tribunales de Estados Unidos como por los de Puerto Rico, dispone que los términos pactados en los Convenios Colectivos para la tramitación de querellas y para su ventilación en Arbitraje, son de estricto cumplimiento. A estos efectos, véase lo dispuesto en Teamsters Local 174 v. Lucas Flower, 239 US 95; Rivera Padilla v. Cooperativa de Ganaderos, 110 DPR 621 y Secretaria del Trabajo v. Hull Dubbs, 110 DPR 286.

De acuerdo con lo anterior, la regla general es que debe cumplirse estrictamente el procedimiento acordado en un convenio colectivo, específicamente el acordado en el Procedimiento de Quejas y Agravios, el cual por lo regular tiene como consecuencia el arbitraje. Por lo tanto, ninguna de las partes puede hacer caso omiso del Convenio Colectivo o del Procedimiento de Quejas y Agravios allí establecido. San Juan Mercantile Corp. v. J.R.T., 104 DPR 86 (1985).

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

VI. LAUDO

La querrela no es arbitrable procesalmente.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 11 de abril de 2005.

ÁNGEL NARVÁEZ HERNÁNDEZ
ÁRBITRO

/cdo

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy 11 de abril de 2005 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO TRISTÁN REYES GILESTRA
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

SRA. BEATRIZ VIGIL LEBRÓN
GERENTE RECURSOS HUMANOS
CERVECERÍA INDIA, INC.
PO BOX 1690
MAYAGÜEZ PR 00681-1690

SR. ROMÁN VELÉZ MANUAL
PRESIDENTE
CONFEDERACIÓN LABORISTA DE PR
225 AVE GONZÁLEZ CLEMENTE
MAYAGÜEZ PR 00680

LCDO JOSÉ CLEMENTE GONZÁLEZ ORTIZ
PO BOX 1887
MAYAGÜEZ PR 00681-1887

CARMÍN OTERO
SECRETARIA