

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
P. O. BOX 195540  
San Juan, P.R. 00919-5540

INTERNATIONAL SHIPPING  
AGENCY, INC.  
(Patrono)

Y

UNIÓN DE TRABAJADORES DE  
MUELLES, LOCAL ILA-1740  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-06-2967

SOBRE: ARBITRABILIDAD  
PROCESAL

ÁRBITRO  
FERNANDO E. FUENTES FÉLIX

## I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 10 de octubre de 2007.

El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el lunes, 26 de octubre de 2007, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter sus respectivos alegatos escritos en apoyo de sus posiciones.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por **“el Patrono o la Compañía”** comparecieron: el Lcdo. Antonio Cuevas Delgado, Asesor Legal y Portavoz, la Sra. Karen Figueroa, Directora de Recursos Humanos, el Sr. José García, Vicepresidente de Terminal, el Sr. Luis Burgos, Gerente de Seguridad y el Sr. John Rivera, Supervisor de Seguridad.

Por **“la Unión”**, comparecieron: el Lcdo. David Gómez Rosario, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. Julián Cepero Vega, Presidente de la Unión y el Sr. Daniel Rondón Vázquez, Querellante.

Las partes no lograron un Acuerdo de Sumisión en este caso razón por la cual cada una sometió su respectivo Proyecto de Sumisión.

### PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA UNIÓN

“Que el Árbitro determine si el despido estuvo justificado.

De ser el despido injustificado ordenar el pago de los turnos perdidos por el Sr. Daniel Rondón Vázquez.”

### PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA COMPAÑÍA

“Que el Honorable Árbitro determine si esta querella es arbitrable o no procesalmente, habida cuenta que la solicitud de arbitraje se presentó fuera del término provisto para ello.

Si el Honorable Árbitro determinara que la querella es arbitrable, que se determine, conforme a los hechos, la evidencia presentada y el derecho, si el despido del Sr. Daniel Rondón Vázquez violenta disposición alguna del Convenio Colectivo.”

Conforme a las facultades que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en el Artículo XIV - Sobre la Sumisión-en su Inciso b<sup>1</sup>, entendemos que el asunto preciso a ser resuelto en el caso de autos es el siguiente:

## II. SUMISIÓN

Que el Árbitro determine si la querella del caso de autos es o no arbitrable procesalmente.

De no serlo que se desestime la querella.

De serlo, que se cite el caso para verse en sus méritos.

---

<sup>1</sup> En la eventualidad de que las partes no logren un Acuerdo de Sumisión llegada la fecha de 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.

### III. DISPOSICIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE AL CASO

#### ARTÍCULO XII ARBITRAJE

1. ...
2. **QUEJAS Y AGRAVIOS:** Cualquier incidente, disputa reclamación o controversia que surja entre las partes bajo los términos de este Convenio y que no pueda ser resuelta dentro del período de cuarenta y ocho (48) horas (sábado y domingo excluidos) de haber surgido, mediante negociaciones directas entre un representante de la COMPAÑÍA otro de la UNIÓN, será puesto por escrito y sometido por la parte interesada a la otra parte a no más tardar del décimo día después del día que surgió dicho incidente, disputa, reclamación o controversia. La parte que someta la querella por escrito expondrá claramente la naturaleza de la misma y designará a su representante, con quién la otra parte por escrito deberá discutir la querella. La parte que recibe la querella por escrito deberá inmediatamente nombrar a su representante quien deberá reunirse con el representante de la otra parte y discutir la querella en un esfuerzo para decidir la misma. Si no se llegara a un acuerdo satisfactorio dentro del término de cinco (5) días después de la primera reunión. En tal caso, la querella debe ser sometida por escrito al procedimiento de arbitraje con excepción de reclamaciones de salarios y/o interpretaciones de leyes en que el empleado reclamante podrá acudir a los tribunales.
3. **ARBITRAJE:** Toda disputa que no pueda ser resuelta mediante el procedimiento de quejas y agravios y cualquier disputa con respecto a la interpretación o alegada violación de cualquier disposición de este Convenio, deberá ser sometida por escrito al procedimiento de arbitraje. El Comité de Arbitraje estará constituido por dos (2) representantes de la COMPAÑÍA y dos (2) representantes de la Unión y un quinto miembro designado por el Secretario del Trabajo o por la

persona que él designe. El nombramiento de los representantes de las partes se hará dentro de períodos de setenta y dos (72) horas (excluyendo sábado y domingo) a partir del recibo del requerimiento escrito para arbitrar. La decisión podrá emitirse por el Comité de Arbitraje o por el quinto miembro, según lo acuerdan las partes en cada caso. Dicha decisión será final y obligatoria para todas las partes y personas relacionadas con el caso.

4. ...

#### IV. DETERMINACIONES DE HECHOS

1. La relación contractual entre las partes esta contenida en una serie de estipulaciones que se presentaron como el exhibit núm. 1 Conjunto. Las mismas tienen una disposición sobre arbitraje la cual esta contenida en el Artículo XII, supra.
2. La querrela objeto del caso de autos trata sobre el despido del Sr. Daniel Rondón Vázquez, en adelante denominado "el Querellante".
3. El Querellante era un empleado unionado que trabajó para la Compañía y que fue despedido efectivo el 27 de febrero de 2006, (véase el exhibit núm. 2 conjunto, carta de despido).
4. La reunión de Quejas y Agravios relacionada con el asunto del caso de autos se llevó a cabo el 2 de marzo de 2006.

Durante esa reunión, la Compañía se reafirmó en su decisión de despedir al Querellante según el testimonio de la Sra. Karen Figueroa, Directora de Recursos Humanos, en la vista de arbitraje. (Véase a tales efectos el exhibit núm. 1 de la Compañía que son las minutas tomadas por la señora Figueroa, de la reunión de Quejas y Agravios).

5. Luego de esa reunión del 2 de marzo de 2006, no hubo reunión adicional alguna sobre el asunto relacionado con el despido del Querellante según testificó la Sra. Karen Figueroa en la vista de arbitraje.
6. Luego de la reunión del 2 de marzo de 2006, la Unión suscribió varias comunicaciones mediante las cuales le solicitó a la Compañía la reconsideración de la decisión del despido y la última de estas

comunicaciones tiene fecha del 22 de marzo de 2006 (Véase el exhibit núm. 1 de la Unión).

La Compañía siempre se reafirmó en la decisión original sobre el despido del Querellante según lo testificó la Sra. Karen Figueroa en la vista de arbitraje. (Véase a tales efectos el exhibit núm. 1 de la Unión.)

7. El Artículo XII, sobre arbitraje, supra, del Convenio Colectivo vigente entre las partes dispone que la Unión tiene cinco (5) días desde que el asunto es discutido en Quejas y Agravios sin que se llegue a un acuerdo para solicitar el arbitraje.
8. Es un hecho que la solicitud de arbitraje de la querrela objeto del caso de autos, se radicó ante este Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 20 de abril de 2006 a las 11:02 a.m. (Véase a tales efectos la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro de la querrela objeto del caso de autos que obra en el expediente del caso).

## V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES SOBRE EL PLANTEAMIENTO DE ARBITRABILIDAD PROCESAL

Iniciados los procedimientos de rigor en la vista de arbitraje del caso de autos, el Asesor Legal y Portavoz de la Compañía levantó la defensa de arbitrabilidad procesal.

Estamos en posición de resolver este planteamiento. Veamos

El Asesor Legal y Portavoz del Patrono expone y alega que el caso de autos no es arbitrable procesalmente debido a que el arbitraje se solicitó fuera del término que dispone el Convenio Colectivo en su Artículo XII, Arbitraje -, supra.

Expone además que del lenguaje claro y preciso del Convenio Colectivo surge con toda claridad que la parte interesada (en este caso la Unión) tiene un término de cinco (5) días a partir de que se discute la querrela en Quejas y Agravios para solicitar arbitraje.

Señala que en el caso de autos, la reunión de Quejas y Agravios sobre la querella objeto del caso de autos se llevó a cabo el 2 de marzo de 2006 y que surge del expediente del caso de autos, de manera definitiva que el arbitraje se solicitó el 20 de abril de 2006, y que partiendo de este hecho irrefutable, es claro que la querella del caso de autos no es arbitrable procesalmente.

Señala además que al disponer de cinco (5) días a partir de la discusión del asunto en Quejas y Agravios para solicitar el arbitraje y por razón de que la reunión en Quejas y Agravios se vio el 2 de marzo de 2006, la Unión tenía hasta el 9 de marzo de 2006 para radicar su solicitud de arbitraje ante este Negociado de Conciliación y Arbitraje y sin embargo, no lo hizo hasta el 20 de abril de 2006 y por lo tanto el caso se radicó fuera del término acordado en el Convenio Colectivo.

Alega también el Asesor del Patrono, que es completamente inmaterial el hecho de que la Unión le haya escrito cartas a la Compañía solicitando la re-evaluación del despido del caso de autos ya que de acuerdo al lenguaje claro del Convenio Colectivo lo importante es el evento de la discusión del tema en Quejas y Agravios.

En adición, con el propósito de probar su alegación, la Compañía presentó el testimonio de la Sra. Karen Figueroa quien es la Directora de Recursos Humanos quien entre otras cosas declaró que es la persona encargada de todo lo relacionado a las transacciones de personal y es la que representa al Patrono en los procedimientos de Quejas y Agravios y Arbitraje.

Declaró además que la reunión para discutir el caso de autos se llevó a cabo el 2 de marzo de 2006.

Que en la misma, la Unión le solicitó a la Compañía que reconsiderara su posición en cuanto al despido del Querellante y que ella indicó que se mantenían en su posición y se reafirmó en su decisión de despedir al Querellante.

Finalmente declaró que luego de esta reunión no hubo reuniones adicionales para discutir el asunto del despido del Querellante.

Por su parte, la Unión alegó que el caso es arbitrable procesalmente porque luego de la reunión del 2 de marzo de 2006 la Unión le escribió cartas a la Compañía solicitando la re-evaluación del asunto y la reconsideración de la determinación del despido impuesta por la Compañía al Querellante. (Véase a tales efectos el exhibit núm. 4 conjunto y el exhibit núm. 1 de la Unión).

Inicialmente debemos señalar que en el campo de las relaciones obrero patronales los términos acordados por las partes en los procedimientos de Quejas y Agravios tienen que ser seguidos y cumplidos según fueron pactados.

Lo anterior es consistente con lo resuelto por nuestro Honorable Tribunal Supremo en el caso de **San Juan Mercantil vs. Junta de Relaciones del Trabajo, 104 DPR 86 (1975)**; en el cual nuestro Tribunal Supremo señaló que:

De existir un Convenio Colectivo que contiene cláusulas para el Procedimiento de Quejas y Agravios y para su decisión o arbitraje, éstas deben ser observadas por todos los que intervienen en el campo de las relaciones obrero patronales: los obreros, los patronos, las uniones, la Junta de Relaciones del Trabajo y los Tribunales.

De hecho, con posterioridad a dicha decisión, nuestro Honorable Tribunal Supremo en el caso de **Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública vs. Unión**

General de Trabajadores, 2002 JTS 60, reiteró que las cláusulas de Procedimientos de Quejas y Agravios son de estricto cumplimiento.

Se ha establecido además que cuando el Convenio Colectivo contiene límites de tiempo claros para presentar querellas, su incumplimiento generalmente culmina en la desestimación de la querella si la cuestión es levantada ante el Árbitro. Elkouri & Elkouri, *How Arbitration Works*, Sexta Edición, págs. 220 y 221.

En el campo del Derecho Laboral Puertorriqueño, nuestro Honorable Tribunal Supremo resolvió que una Unión esta obligada a someter diligentemente sus querellas al Procedimiento de Quejas y Agravios establecido en un Convenio Colectivo y resolvió además lo siguiente:

“Para lograr el objetivo de propiciar la paz industrial, esta corte impartirá seriedad y obligatoriedad a los Convenios Colectivos y a los procedimientos contenidos en éstos”. *Buena Vista Dairy, 94 D.P.R. 624 (1967)*. Véase también los casos de *Nazario v Hull Dobbs 101 D.P.R. 286*; *Nazario v Tribunal Superior 98 D.P.R. 846*; y *Rivera Padilla v Coop. Ganaderos 110 D.P.R. 621*”.

No conduce a la paz industrial y laboral el ignorar los procedimientos establecidos en una cláusula de Quejas y Agravios y Arbitraje, puesto que el efecto sería el agravar la querella en lugar de resolverla.

Los límites de tiempo establecidos en un Convenio Colectivo para solicitar el procedimiento de arbitraje son una garantía contra la dilación indefinida en la ventilación y resolución de querellas.

Es precisamente por esas razones que las partes en un Convenio Colectivo establecen términos, y condiciones para el procesamiento de querellas.



Está claramente establecido en el campo del arbitraje obrero patronal que el ignorar las cláusulas procesales ha tenido como resultado la desestimación de las querellas por haberse tramitado fuera de tiempo.

El Lcdo. Demetrio Fernández Quiñónez, en su obra, *El Arbitraje Obrero Patronal*, indica lo siguiente con respecto a este tema:

Uno de los requisitos procesales de mayor importancia es el cumplimiento de los períodos y términos prescritos para el procesamiento de los agravios. Los árbitros sostienen las disposiciones contractuales que exigen que los agravios se procesen en determinados días desde la fecha en que se tomó la acción. Un agravio presentado desatendiendo el período fijado por el contrato será considerado que no es arbitrable procesalmente”.

También, debemos señalar que la doctrina sobre la observancia del procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje no se estructuró para fomentar su empleo inútil o su manipulación. H.U.E. v. F.S.E., 112 DPR 51, (1982).

Cabe señalar, además, que la “La norma general establecida es que debe cumplirse estrictamente el procedimiento acordado en el convenio para el procedimiento de Quejas y Agravios y para su decisión o arbitraje.” H.U.E v. F.S.E., supra. Es doctrina establecida en esta jurisdicción que ninguna de las partes puede hacer caso omiso del Convenio Colectivo, o del procedimiento de Quejas y Agravios ahí establecido. San Juan Mercantil Corp. v. J.R.T., 104 DPR 86, (1975). También es derecho establecido que el procedimiento de Quejas y Agravios, y para su ventilación en arbitraje, es de cumplimiento estricto. Rivera Padilla v. Coopr. de Ganadores de Vieques, 110 DPR 621, (1981); Secretario del Trabajo v. Hull Dobbs, 101 DPR 286, (1973);

Nazario v. Lamparas Quesadas Sales Corp., 99 DPR 450, (1970); Buena Vista Dairy v. J.R.T., 94 DPR 624, (1967); Pérez v. A.F.F., 87 DPR 118, (1963).

Por lo tanto, en ausencia de prueba que revele que se llevaron a cabo reuniones luego del 2 de marzo de 2006; esta es la fecha en que comenzó a correr el término para que la Unión radicara la Querrela del caso de autos ante este Negociado de Conciliación y Arbitraje.

Es decir la Unión tenía hasta el 9 de marzo de 2006 para radicar la querrela dentro del término que dispone el Convenio Colectivo.

No obstante, de la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro surge claramente que la querrela fue radicada el 20 de abril de 2006 habiendo vencido el término para ello.

En síntesis, en ausencia de prueba de reuniones posteriores al 2 de marzo de 2006, o factores que justifiquen una radicación tardía, resulta forzoso concluir y resolver que la presente querrela no es arbitrable procesalmente.

A base de la prueba desfilada por la Compañía en la vista de arbitraje, surge claramente que la Unión no cumplió con el Artículo XII – Arbitraje, supra, del Convenio Colectivo, por lo cual resolvemos que la querrela del caso de autos no es arbitrable procesalmente.

A tenor con el análisis anterior emitimos el siguiente:

## VI. LAUDO

La querrela no es arbitrable procesalmente.

Se desestima la querrela.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dado en San Juan, Puerto Rico a 5 de noviembre de 2007.

---

**FERNANDO E. FUENTES FÉLIX  
ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN:** Archivada en autos hoy, 5 de noviembre de 2007; y se remite

copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR JULIAN CEPERO VEGA  
PRESIDENTE  
UNIÓN DE EMPLEADOS DE MUELLES DE PR  
PO BOX 9066562  
SAN JUAN PR 00906-6562

SRA KAREN FIGUEROA  
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS  
INTERNATIONAL SHIPPING AGENCY  
PO BOX 9022748  
SAN JUAN PR 00902-2748

LCDO ANTONIO CUEVAS DELGADO  
CUEVAS KUINLAM & BERMÚDEZ  
416 AVE ESCORIAL  
CAPARRA HEIGHTS  
SAN JUAN PR 00920

LCDO DAVID GÓMEZ ROSARIO  
UNIÓN DE EMPLEADOS DE MUELLES DE PR  
PO BOX 9066562  
SAN JUAN PR 00906-6562

---

**MILAGROS RIVERA CRUZ  
TÉCNICA SISTEMA DE OFICINA III**