

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

**CADILLAC UNIFORM & LINEN
SUPPLY, INC.**
(Patrono)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: 1A-07-2057, A-07-2058,
A-07-2059, A-07-2060, A-07-2061,
A-07-2062 Y A-07-2063

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL**

**ÁRBITRO:
FERNANDO E. FUENTES FÉLIX
ÁRBITRO**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de los casos de epígrafe se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 6 de febrero de 2008.

El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el viernes, 4 de abril de 2008, fecha en que venció el término prorrogado concedido a las partes para someter sus respectivos alegatos escritos en apoyo de sus posiciones.

¹ Consolidados para efectos del Planteamiento de Arbitrabilidad Procesal.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por el **“Patrono o la Compañía”** comparecieron el Lcdo. Agustín Collazo Mójica, Asesor Legal y Portavoz y el Sr. Luis R. Gándara, Gerente de Recursos Humanos.

Por **“la Unión”** comparecieron el Lcdo. José E. Carreras Rovira, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. Roberto Tejera, Delegado de la Unión el Sr. José L. Cortés, Representante de la Unión y los Sres. Jorge Meléndez, Héctor Rodríguez, Miguel Guzmán y Abdiel Calderón, Querellantes.

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

PROYECTO DE SUMISIÓN DEL PATRONO

Que el Honorable Árbitro determine si los casos consolidados son arbitrables procesalmente a tenor con los requisitos establecidos en el Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo estipulado por las partes.”

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA UNIÓN

Que el Honorable Árbitro determine si los despidos de los querellantes están o no justificados y/o de conformidad con el Convenio Colectivo. De no estarlos que emita un remedio adecuado que incluya el pago de los haberes y salarios dejados de percibir y la reinstalación en su empleo.

Conforme a las facultades que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en el Artículo XIV - Sobre la Sumisión-en su Inciso b², entendemos que el asunto preciso a ser resuelto en los casos de autos es el siguiente:

II. SUMISIÓN

Que el Árbitro determine si las querellas de los casos de autos son o no arbitrables procesalmente.

De no serlo que se desestimen las querellas.

De serlo, que se citen los casos para verse en sus méritos.

III. DOCUMENTO ESTIPULADO

1- Exhibit Núm. 1 Conjunto:

Convenio Colectivo vigente entre las partes del 18 de junio de 2003 al 17 de junio de 2007.

² 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.

ARTÍCULO X PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS Y AGRAVIOS

Sección 1 - SUMISIÓN

Cualquier querrela que tengan las partes en cuanto a la interpretación o administración del presente Convenio se resolverá del modo siguiente:

Sección 2 - QUERELLAS DE LOS EMPLEADOS

A. Cuando un empleado tenga una querrela sobre la aplicación o interpretación del presente Convenio Colectivo, deberá discutirla con el delegado de su departamento quien luego de estudiar el caso, lo presentará a su supervisor inmediato. Este tendrá cinco (5) días laborables para contestar. Si no contesta en ese período se adjudicará la querrela a favor del querellante. De no llegar a un acuerdo satisfactorio el delegado tendrá cinco (5) días laborables para llevarle el asunto al jefe del departamento, quien luego de investigar, le dará su respuesta dentro de cinco (5) días laborables. De no haber un acuerdo el caso será llevado ante el representante de la Unión.

B. El representante de la Unión, luego de estudiar el caso, tendrá un término de cinco (5) días laborables para elevar la querrela por escrito, al Gerente de Recursos Humanos, especificando la causa de la querrela, la fecha en que ocurrió y el remedio solicitado. El Gerente de Recursos Humanos tendrá cinco (5) días laborables para dar su decisión por escrito. De no llegarse a un acuerdo satisfactorio, el caso pasará al paso C. De ahí en adelante el documento escrito presentado por la unión se usará para todos los pasos subsiguientes. [sic]

C. El Secretario Tesorero, o la persona que él designe, luego de estudiar el caso, tendrá un término de diez (10) días laborables para presentarlo ante el Gerente General o la persona que él designe. Este paso puede ser obviado por mutuo acuerdo escrito entre las partes.

D. Cuando alguna querella sea resuelta de forma favorable al querellante y la misma envuelva algún tipo de pago, la Compañía vendrá obligada a enviar notificación y autorización de pago a la sección de nóminas dentro de los próximos tres días (3) laborables después del acuerdo.

Si el caso trata de una acción disciplinaria y es favorable al querellante el acuerdo o laudo deberá incluir el día en que se repondrá en su trabajo el empleado. De no disponerse, el patrono reinstalará al empleado a más tardar una semana luego de la solución del mismo.

SECCIÓN 3 - QUERELLAS DE LA COMPAÑÍA

Cuando la Compañía tenga querella sobre interpretación del Convenio, la presentará al Secretario Tesorero de la Unión, y señalará una fecha para discutir el caso.

SECCIÓN 4 - QUERELLAS DE LA UNIÓN

Cuando la Unión tenga una querella sobre interpretación del Convenio, el Secretario Tesorero o su representante la notificará al Gerente de Recursos Humanos de la Compañía y señalarán una fecha para discutir el caso.

SECCIÓN 5 - CASOS ANTE EL SECRETARIO TESORERO

Tanto las querellas de la Unión, como las de la Compañía, como las de cualquier empleado, que estén bajo la consideración del Secretario Tesorero de la Unión, serán discutidas con el Gerente General de la Compañía o la persona por él designada deberá hacer el esfuerzo mayor para solucionar satisfactoriamente toda querella, pero de no poder llegar a una solución aceptable para las partes podrán someter el caso ante un Árbitro.

SECCIÓN 6 - NOMBRAMIENTO DEL ÁRBITRO

Cuando las partes acuerden someter el caso ante un Árbitro, éste podrá ser seleccionado por acuerdo mutuo o de una terna sometida por el Departamento del Trabajo de Puerto Rico.

SECCIÓN 7 - AUTORIDAD DEL ÁRBITRO

A. Una vez el caso sea sometido ante el Árbitro, éste tendrá la autoridad para requerir que las partes produzcan los documentos y testigos pertinentes al caso y podrá tomar los remedios que estime para hacer valer sus órdenes.

B. El Árbitro no tendrá jurisdicción para alterar, enmendar o modificar las disposiciones de este Convenio.

C. La decisión del Árbitro será final, obligatoria para ambas partes.

D. Cuando un Árbitro resuelve la instalación a su trabajo de cualquier trabajador cubierto por este Convenio que haya sido despedido o suspendido, dicho Árbitro también tendrá poder para ordenar el pago total o parcial de todos los salarios dejados de pagar al que el trabajador tenga

derecho, deduciendo cualquier cantidad que el trabajador pueda haber ganado en otro sitio durante el período en cuestión.

SECCIÓN 8 - TÉRMINOS DE PRESCRIPCIÓN

Las partes tendrán quince (15) días para someter cualquier querrela a partir de la fecha en que tuvieron conocimiento de los hechos que dan base a la misma, así como para la Compañía tomar cualquier acción disciplinaria. En materias salariales se aplicarán los términos de ley. La querellante tendrá diez (10) días laborables para adelantar su querrela al próximo paso. De no hacerlo, se entenderá que ha renunciando a la querrela.

SECCIÓN 9 - ARBITRAJE

Serán materia de arbitraje las controversias que surjan entre la Unión y el Patrono. Esto no se interpretara como arbitraje compulsorio para aquellas materias que hayan sido negociadas como excepción de la prohibición de huelga. Pero será el procedimiento si la unión decide recurrir al arbitraje en lugar de tomar cualquier otra acción a que tenga derecho.

En esta materia y a petición de las partes, el árbitro será seleccionado de una terna enviada por el Director del Negociado de Conciliación y Arbitraje. Esto en caso de que las partes no puedan seleccionar el Árbitro por acuerdo.

SECCIÓN 10 - PROCEDIMIENTO EN CASO DE DESPIDO

Cualquier queja que surja del despido de un empleado (a) empezará en el paso del Delegado con el Gerente de Recursos Humanos. Todo despido se hará por escrito al empleado con copia a la Unión y al Delegado y detallará la causa de la acción, la fecha y la ofensa que motivó el mismo. (Subrayado nuestro).

IV. HECHOS DEL CASO

El 29 de septiembre de 2006 la Compañía a través de cartas suscritas por el Sr. José R. Virella le notificó a los Sres. Miguel Guzmán, Héctor Rodríguez y Jorge Meléndez que estaban despedidos efectivo inmediatamente (véase a tales efectos los Exhibits 1 (A) (B) y (C) del Patrono)

En esa fecha el Delegado General de la Unión en representación de estos tres (3) empleados, en adelante denominados “los Querellantes” radicó personalmente una querrela para cada uno de ellos en la Oficina de Recursos Humanos de la Compañía. (Véase a tales efectos los Exhibits 2(A), (B) y (C) del Patrono).

De igual forma el 29 de septiembre de 2006, la Compañía a través del Sr. Luis R. Gándara, Gerente de Recursos Humanos de la Compañía, personalmente contestó ese primer paso de la Unión. La Compañía sostuvo la decisión de despedir a los Querellantes.

El 29 de septiembre de 2006 el Sr. José L. Cortés, Representante de la Unión en la Compañía le envió una carta facsímil al señor Gándara en la cual le solicitó que se comunicara con el para fijar una fecha y hora para discutir los despidos (Véase el Exhibit Núm. 1 de la Unión).

Posteriormente el 2 de octubre de 2006 el Sr. José J. Virella le envió una carta a los Sres. Abdiel Calderón, Santiago Otero y Pablo Martínez en las cuales les comunicó que por las razones allí expuestas estaban despedidos (Véase a tales efectos los Exhibits 1(D), (E) y (F) del Patrono).

En esa misma fecha el Delegado General de la Unión, representando a estos tres (3) Querellantes radicó una querrela para cada uno de ellos en la Oficina de Recursos Humanos. (Véase los Exhibits (2D), (E) y (F) del Patrono).

En esa misma fecha, el 2 de octubre de 2006 el señor Gándara contestó las querellas. El 2 de octubre de 2006 el señor Cortés nuevamente le envió una carta facsímil al señor Gándara solicitando reunirse para discutir estos últimos despidos (Véase el Exhibit Núm. 2 de la Unión),

En o alrededor de la fecha de la carta del señor Cortés, la Unión invitó a la Compañía a reunirse en las facilidades de la Unión para discutir estos seis (6) despidos. El 5 de octubre de 2006 el señor Gándara y su Abogado se reunieron en las oficinas de la

Unión con el Sr. Germán Vázquez, Secretario-Tesorero de la Unión, el señor Cortés y el Delegado General.

El propósito de la reunión según lo declaró el señor Gándara en la vista de arbitraje del caso de autos, era ver si se podía obtener “una solución o la controversia de los despidos”.

Luego de la Compañía ofrecer una explicación de las razones que motivaron los despidos, el señor Vázquez expresó que radicaría una querrela en la Oficina del Fiscal para que investigara la situación y si había alguna irregularidad que la procesara.

Declaró el señor Gándara que también hubo amenazas de demandas por difamación.

El señor Gándara declaró también que la Compañía nunca ha recibido una citación del Fiscal con relación a estos despidos y tampoco se le ha emplazado con una demanda por concepto de difamación. Esa reunión no rindió un acuerdo entre las partes.

Una vez celebrada la reunión del 5 de octubre de 2006 relacionada a los seis (6) primeros despidos, la Unión no hizo gestión alguna para continuar el procedimiento de Quejas y Agravios que se había iniciado con la radicación de las seis (6) querellas.

Posteriormente el 16 de octubre de 2006 el señor Virella le envió una comunicación escrita al Sr. Ernesto Nevarez informándole que estaba despedido (Véase el Exhibit 1(G) del Patrono).

Ese mismo día el Delegado General radicó una querrela en representación de ese empleado y la Compañía la contestó (Véase el Exhibit Núm. 3 de la Compañía).

Por su parte el 16 de octubre de 2006, el señor Cortés envió una carta solicitando una reunión para discutir esta última querrela (Véase el Exhibit Núm. 3 de la Unión).

Posteriormente el 19 de octubre de 2006, es decir tres (3) días después de la última carta del señor Cortés, el señor Gándara y su Abogada, respondiendo a una invitación de la Unión, se reunieron nuevamente en las oficinas de la Unión, para discutir los casos. Es importante señalar que esta reunión se celebró veintiún (21) días después de los primeros tres (3) despidos y diecisiete (17) días después del despido del segundo grupo de empleados.

Por la Unión estuvieron presentes los señores Vázquez, Cortés, el Delegado General, los Querellantes y el Lcdo. José E. Carreras.

Según declaró el señor Gándara, la reunión fue relativamente corta y luego de él explicarle al licenciado Carreras lo que motivó los despidos, la Abogada y él estuvieron

esperando fuera del salón de conferencias un buen rato. Al final no se logró acuerdo alguno.

El señor Gándara declaró que al finalizar la reunión, la Unión solicitó que se le concediera un término para extender el término de prescripción de los casos de arbitraje y que él le contestó en la negativa y declaró que no se firmó documento alguno para enmendar los términos establecidos en el Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo.

Transcurridos trece (13) días desde la última reunión en la Unión celebrada el 19 de octubre de 2006, dieciséis (16) días desde que la Compañía contestó la querella presentada por la Unión en representación del señor Nevarez, quien fue el último empleado despedido, treinta (30) días desde que el señor Gándara presentó su contestación a la querella presentada por la Unión en el segundo grupo de empleados despedidos y treinta y cuatro (34) días desde que el señor Gándara contestó la querella de la Unión radicada en representación del primer grupo de empleados despedidos y finalmente el 1 de noviembre de 2006 el señor Cortés elevó ante el Gerente de Recursos Humanos las siete (7) querellas por escrito especificando en cada una los requisitos del Convenio Colectivo de señalar la causa de la querella, la fecha en que ocurrió y el

remedio solicitado, una para cada uno de los empleados despedidos. (Véase los Exhibits 4(A) al 4(G) de la Compañía).

Al otro día, 2 de noviembre de 2006, es decir el día inmediatamente después al día que el señor Gándara le explicó al Sr. Cortés que los casos de los siete (7) empleados estaban prescritos, el señor Cortés la envió una comunicación escrita mediante facsímil al señor Gándara, la cual era una estipulación mediante la cual el señor Cortés le estaba solicitando al señor Gándara obviar algunos derechos, en donde en la última oración de la estipulación expresa lo siguiente:

“la Compañía acuerda no levantar argumentos de arbitrabilidad alguna en estos casos”.

La estipulación esta firmada por el señor Cortés, pero el señor Gándara rehusó firmarla afirmando así lo que le había expresado al señor Cortés sobre la arbitrabilidad y la posición asumida a esos efectos por la Compañía en la reunión celebrada el 19 de octubre de 2006.

El 2 de noviembre de 2006 el señor Vázquez le envió una comunicación escrita al señor Gándara en la cual lo invitó para reunirse y discutir los siete (7) despidos en su paso. (Véase el Exhibit Núm. 6 de la Compañía).

El 6 de noviembre de 2006 el señor Gándara le respondió mediante carta en la cual le señaló otras cosas que estos casos estaban prescritos. (Véase el Exhibit Núm. 7 del Patrono).

Posteriormente el 8 de noviembre de 2006 las partes se reunieron en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje para nuevamente discutir los despidos de los siete (7) empleados.

Posteriormente el 9 de noviembre de 2006 el señor Vázquez le escribió a señor Gándara explicándole que luego de celebrada la reunión del 8 de noviembre de 2006 la Unión sostiene su posición de que los despidos fueron justificados (Véase el Exhibit Núm. 8 de la Compañía).

El señor Vázquez no hizo mención alguna de la alegación de arbitrabilidad levantada por la Compañía en la reunión del 2 de noviembre de 2006 entre los señores Gándara y Cortés y reiterada en la misiva del 6 de noviembre de 2006 del señor Gándara al señor Vázquez y finalmente lo expresado a esos efectos en la reunión del 8 de noviembre de 2006.

Finalmente en la vista de arbitraje, la Unión presentó una carta marcada como el Exhibit Núm. 5 de la Unión la cual según declaró el señor Gándara no tiene nada que ver con este caso.

La Unión no presentó testimonio alguno a los efectos de explicar la razón por la cual dicha carta es relevante a estos casos de autos.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES SOBRE EL PLANTEAMIENTO DE ARBITRABILIDAD PROCESAL

Inicialmente debemos señalar que mediante la Negociación Colectiva la Unión y el Patrono negociaron, acordaron e incluyeron en un Convenio Colectivo un procedimiento cuyo fin es proveerle a las partes un método alternativo para solucionar las controversias y diferencias de opiniones y criterios que puedan ocurrir en el taller de trabajo. Las partes incluyeron este método alternativo para “la interpretación o administración del presente convenio” en el Artículo X, Procedimiento de Quejas y Agravios, supra, del Convenio Colectivo. Las partes reconocen que las querellas y controversias que tengan, se tienen que resolver dentro de un término razonable de tiempo. A esos fines, las partes se autoimpusieron unas reglas procesales con las cuales es obligatorio cumplir para poder presentar una querella y procesarla hasta la solución final mediante un laudo dictado por un Árbitro.

Sobre este particular nos señalan los reconocidos tratadistas Elkouri & Elkouri, lo siguiente: “In the vast majority of cases, arbitrators strictly enforce contractual limitations on the time periods within which grievances must be filed, responded to,

and carried through the steps of the grievance procedure where the parties have consistently enforced such requirements. Untimely grievances will be refused a hearing. Elkouri & Elkouri How Arbitration Works, 6ta. Edición pag. 217.

Con relación al momento en que se levanta por primera vez el aviso de que el caso no es arbitrable, los Árbitros han sostenido, que siempre que se demuestre que la Compañía ha insistido en el cumplimiento de los términos, no importa la fecha u hora en que por primera vez se le avise a la otra parte de que el caso no es arbitrable.

“Employer may raise timeliness of progression of grievance through grievance process, despite contention Employer had never raised timeliness issues prior to this case and that doing so was unfair, where Union presented no evidence of past practice or custom between parties to disregard time limits, which would have been relatively easy task inasmuch grievances, grievance decision, and request for arbitration are to be in writing and presumably dated by parties”. Tomkins Industries, 114 LA 1229 (2000).

Por el contrario en el caso de autos fue la Unión la que guardó silencio al respecto y fue la Compañía la que presentó evidencia a los efectos de que nunca ha renunciado a su derecho a levantar la defensa de arbitrabilidad.

Según se desprende del testimonio del señor Gándara y de los documentos sometidos en evidencia, la Unión estaba al tanto de que la Compañía tenía la intención de levantar esa defensa. Tan es así, que el señor Cortés en la reunión del 19 de octubre

de 2006, representando a la Unión solicitó que se le eximiera de cumplir con los términos prescriptivos y, además, intentó convencer al señor Gándara de que renunciara a la defensa de arbitrabilidad cuando le cursó la estipulación que el señor Gándara se negó a firmar. El hecho de que se le informo a la Unión en esa etapa no hace menos válida la gestión de la Compañía. “Employer timely raised issue of arbitrability, where it told Union **at last step of grievance procedure** that it intended to raise issue of arbitrability at hearing”³.

El Artículo X del Convenio Colectivo establece en su Sección 10, Procedimiento En Caso De Despido, supra, que toda querella que gire en torno a un despido se iniciará por escrito en el paso del Delegado con el Gerente de Recursos Humanos. En los casos de autos los Delegados cumplieron con su obligación según lo establece el Convenio Colectivo cuando radicaron las siete (7) querellas en el primer paso de quejas y agravios en representación de los empleados. De igual forma, el Gerente de Recursos Humanos de la Compañía, en el mismo documento escrito sometido por los Delegados para cada una de las querellas, contestó las mismas dentro de los términos establecidos en el Convenio Colectivo y dejó establecida la posición de la Compañía.

³ Edwards Air Force Base, 124 LA 1009 (2007), Véase también el caso de Invista, Inc., 121 LA 961 (2005).

El Convenio Colectivo establece que una vez agotado el paso del Delegado, le corresponde al representante de la Unión asumir responsabilidad por procesar la querrela a través del Procedimiento de Quejas y Agravios. En su sección 2, Querellas de los Empleados, Párrafo B, el Artículo X, supra, le concede al representante de la Unión **“un término de cinco (5) días laborables para elevar la querrela por escrito al Gerente de Recursos Humanos, especificando la causa de la querrela, la fecha en que ocurrió y el remedio solicitado.”**

En el caso de autos, luego de cada uno de los siete (7) despidos y una vez tramitado correctamente el primer paso entre el Delegado y el Gerente de Recursos Humanos, el señor Cortés, como representante de la Unión en la Compañía, le cursó cartas al señor Gándara en las cuales solicitaba que al señor Gándara le informara de una fecha y hora para reunirse “para discutir las querellas de referencia en mi paso”. (Véanse los Exhibits 1, 2 y 3 de la Unión). Sin embargo, ese no es el requisito contractual que establece el Convenio Colectivo. El Artículo X del Convenio Colectivo, supra, le impone al representante de la Unión la obligación de someter un escrito mediante el cual claramente expone “la causa de la querrela, la fecha en que ocurrió y el remedio solicitado”. Las escuetas cartas redactadas y firmadas por el señor Cortés no cumplen a nuestro entender con ese requisito. Las mismas son meras comunicaciones

informativas de su interés de reunirse, pero no se pueden catalogar como que cumplen con el requisito que tiene el representante de la Unión de “elevar la querrela por escrito al Gerente de Recursos Humanos.”

Con relación a lo anterior somos de opinión que radicar o procesar una querrela fuera de los términos establecidos en el Convenio Colectivo viola y anula el Procedimiento de Quejas y Agravios.

Los términos antes mencionados son improrrogables y jurisdiccionales. El propio Convenio Colectivo establece que si la parte querellante no adelanta su querrela dentro de los términos establecidos, se entenderá que ha renunciado su querrela.

Sobre este particular nuestro Honorable Tribunal Supremo ha resuelto que:

“cuando las cláusulas del convenio con claras y no dejan lugar a dudas sobre la intención de las partes hay que atenerse al sentido literal de las mismas.” A.M.A. v. J.R.T., 114 D.P.R. 844 (1983)”.

Sólo mediante un acuerdo entre las partes se pueden modificar las cláusulas del Convenio Colectivo. Elkouri & Elkouri supra, a la pág. 222, nos expresa lo siguiente: “[T]ime limits may be extended or waived by special agreement **in writing.**” (Énfasis suplido). Siguiendo esa línea doctrinal, las partes incluyeron en el Convenio Colectivo en el Artículo XXVI, Sección 9, Convenio Total, una cláusula a los efectos de que el

Convenio Colectivo “contiene todos y cada uno de los términos y condiciones que regirán las relaciones entre las partes. Ni la Compañía ni la Unión están obligadas a negociar o aceptar ningún término que no surja del Convenio Colectivo. Excepto que ambas partes así lo convengan”. La Compañía enfatizó su derecho a exigir el cumplimiento de esta sección del Convenio Colectivo cuando el señor Gándara se negó a extender los términos el 19 de octubre de 2006 y cuando se negó a firmar la Estipulación que le remitió el señor Cortés el 2 de noviembre de 2006.

Con relación a lo anterior tanto la jurisprudencia estatal como la federal han establecido que en el asunto de arbitraje “. . . el cumplimiento estricto con las disposiciones contempladas en los Convenios Colectivos para el procesamiento de querellas es fundamental. Generalmente el incumplimiento con los términos y el procedimiento establecido en el Convenio Colectivo conlleva la desestimación de la querella, pues se pretende que la tramitación de los agravios sea pronta y diligente”⁴.

De igual forma se han expresado los tratadistas, tanto a nivel federal como local. A esos efectos el reputado tratadista Owen Fairweather señala lo siguiente:

“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 nonarbitrable unless the opposing party has waived this procedural defect.

⁴ Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública v. U.G.T. 156 D.P.R. 631, 641 (2002).

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"⁵.

El tratadista de mayor prestigio en la jurisdicción local, el **Profesor Demetrio Fernández**, se ha expresado de manera similar en cuanto a la obligación de las partes de cumplir con los requisitos de términos procesales que se han autoimpuesto a través del Convenio Colectivo.

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 procesalmente⁶.** (Énfasis suplido).

⁵ O.Fairweather, Practice and Procedure in Labor Arbitration, 2nd Ed., Washington, D.C., BNA, 1983, Pág. 101.

⁶ D. Fernández, el Arbitraje Obrero Patronal 1^{era}. Ed. 2000, pág. 236.

En el caso de autos somos de opinión que la Unión incumplió con su obligación de radicar la querrela en el paso del representante de la Unión dentro de los términos establecidos y, por esta razón, falló en adelantar la querrela correctamente para solicitar el procedimiento del arbitraje. Todo Convenio Colectivo constituye un contrato entre las partes y debe cumplirse con estricta rigurosidad⁷.

En aquellos casos, como es la situación actual, en que el Convenio Colectivo contiene disposiciones para el Procesamiento de Quejas y Agravios y para su eventual ventilación a través del proceso de arbitraje, se debe cumplir estrictamente con las mismas⁸. “. . . [C]ontribuye a la paz laboral que el procedimiento libremente adoptado por las partes se observe cuidadosamente, excepto en circunstancias singulares que no se dan aquí.” J.R.T v. A.F.F., supra, pág. 840, citando a Buena Vista Dairy v. J.R.T., 94 D.P.R. 624, 631-633 (1987).

El hecho de que las partes se hayan reunido en dos ocasiones en las oficinas de la Unión para intentar resolver la controversia “extrajudicialmente” no afecta la obligación de la Unión para procesar la querrela según se establece en el Convenio Colectivo. La

⁷ Veléz v. Servicios Legales de Puerto Rico, 144 D.P.R. 673, 682 (1998); Martínez Rodríguez v. A.E.E., 133 D.P.R. 986, 995 (1993).

⁸ Hermandad Unión Empleados v. F.S.E., 112 D.P.R. 51, 53 (1982); J.R.T. v. A.F.F., 111 D.P.R. 837 (1982); Beaunit of Puerto Rico v. J.R.T., 93 D.P.R. 509 (1966).

jurisprudencia del Tribunal Supremo y el Código Civil de Puerto Rico claramente sostienen lo antes señalado:

No constituye un acto de reconocimiento que interrumpen los términos prescriptivos conversaciones y gestiones que sobre una posible transacción lleven a cabo las partes. Código Civil de Puerto Rico, Artículo 1873, 31 L.P.R.A. 5303.

Con relación a lo anterior ha transcurrido un gran período de tiempo desde que nuestro Honorable Tribunal Supremo expuso la regla en Puerto Rico sobre el alcance de conversaciones ofertas de transacción. "...[E]l hecho de que un litigante haga ofertas de transacción o de arreglos antes del pleito o durante su tramitación o de arreglos antes del pleito o durante su tramitación, nunca puede estimarse por sí solo como un reconocimiento de su responsabilidad, y a lo sumo que significa es que desea evitar el pleito o su continuación, por lo cual tal clase de prueba **nunca** debe ser permitida por los tribunales." Colome v. Guánica Central, 16 D.P.R. 466, 469 (1910). Esa regla sigue tan vigente hoy como entonces. Díaz de Diana v. A.J.A.S. Ins. Co. 110 D.P.R. 471, 480-81.

Esta doctrina ha sido reconocida por los árbitros en los Estados Unidos. En el caso de Hysan Corp., 105 LA 85 (1995), el Árbitro explicó la razón por la cual conversaciones o discusiones fuera del proceso estricto para ventilar o procesar

querellas no interrumpen los términos prescriptivos. “Si esas discusiones fueran reconocidas como un relevo (“waiver”), lo más probable un patrono jamás volvería a discutir querellas de empleados con la Unión fuera del procedimiento formal de querellas”.

Cuando un convenio, como el que nos ocupa en el caso de autos contiene reglas procesales que establecen términos para radicar y procesar una querella, la negativa de una parte de cumplir con los términos así fijados en el convenio normalmente resulta en la desestimación de la querella⁹.

El efecto práctico de radicar una querella fuera de término o no procesarla dentro de los términos establecidos en el convenio, es que la misma nunca será objeto de decisión en los méritos por un árbitro.

“ . . . [L]as partes convinieron el procedimiento a seguir en caso de cualquier controversia entre estas, y además, estipularon que los términos a seguir serían jurisdiccionales e improrrogables a menos que se decidiera extender el mismo por las partes. Ello significa que los términos no son prorrogables por las partes y estas deben cumplir con los mismos. Claro está, en los casos de autos el convenio provee para que

⁹ Elkouri & Elkouri, *How Arbitration Works*, 6t. Ed., p. 220 y los casos ahí citados. “If the agreement does contain clear time limits for filing and prosecuting grievances, failure to observe them generally will result in dismissal of the grievance if the failure is protested.

se extiendan los mismos si las partes así lo acuerdan y especifican cual será el término a seguir. No obstante, al no haber un acuerdo entre las partes, dichos términos son jurisdiccionales e improrrogables según lo dispuesto en el Convenio Colectivo. Siendo ello así, y conforme al derecho vigente, un término jurisdiccional no puede ser prorrogado ni dispensado por las partes ni por los tribunales. Una vez transcurrido el mismo terminan los derechos de las partes. Pueblo v. Miranda Colón, 115 D.P.R. 111, 113 (1984). De igual manera, cualquier planteamiento a esos efectos sobre la falta de jurisdicción para atender la controversia debido a que no se cumplió con el término jurisdiccional establecido puede hacerse en cualquier etapa del procedimiento por cualquiera de las partes”. Administración de Terrenos, v. Unión Independiente de la Administración de Terrenos 2007 P.R. App. LEXIS 2623, citando a Vázquez v. A.R.P.E., 128 D.P.R. 513, 537 (1991).

En este Negociado los Árbitros han sostenido la obligación de cada una de las partes de cumplir con los requisitos procesales que se autoimpusieron en el Convenio Colectivo. A estos efectos citamos lo siguiente:

“La letra del Artículo X, es clara siéndole aplicable a la misma el principio de interpretación de los contratos que establece que:

‘Cuando la ley es clara y libre de toda ambigüedad, la letra de ella no puede ser menospreciada bajo el pretexto de

cumplir con el espíritu.’ 31 LPRA, Sec. 14, (Artículo 14), Rojas v Méndez & Co., 115 D.P.R. 50 (1984); Ferretería Matos v P.R.T.C., 110 D.P.R. 153 (1980); Rodríguez v Gobernador, 91 D.P.R. 101 (1964). ‘El texto claro de una ley es la expresión por excelencia de la intención legislativa.’ Rojas v Méndez, supra; Díaz v Secretario de Hacienda, 114 D.P.R. 865 (1963). ‘Si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas’, 31 L.P.R.A. 3471 (Artículo 1233).

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.

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).

De conformidad con todo lo anteriormente señalado y a base de la prueba desfilada por la Compañía en la vista de arbitraje es forzoso concluir que la Unión no cumplió con los términos del Convenio Colectivo y procede que declaremos no arbitrables procesalmente las querellas objetos de los casos de autos.

Por razón de lo anterior, resolvemos que las querellas de los casos de autos no son arbitrables procesalmente.

De conformidad con los fundamentos consignados en el análisis y las conclusiones que anteceden emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

Determinamos que las querellas de los casos de autos no son arbitrables procesalmente.

Se desestiman las querellas.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 16 de abril de 2008.

FERNANDO E. FUENTES FÉLIX
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 16 de abril de 2008; y se remite

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

SR LEONEL MORALES APONTE
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SR LUIS R GÁNDARA
DIRECTOR DE RECS HUMANOS
CADILLAC UNIFORM & LINEN SUPPY INC
PO BOX 1893
BAYAMÓN PR 00960

SR ROBERTO TEJERA
DELEGADO
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SR JOSÉ LUIS CORTÉS
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LAUDO DE ARBITRAJE

30

**CASOS NÚM. A-07-2057, A-07-2058,
A-07-2059, A-07-2060, A-07-2061,
A-07-2062 Y A-07-2063**

LCDO JOSÉ E CARRERAS
EDIF MIDTOWN OFIC 207
420 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918

LCDO AGUSTÍN COLLAZO MOJICA
BANCO POPULAR CENTER STE 1110
209 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PR 00917

**MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA**