

DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ
PO BOX 195540
SAN JUAN, PR 00919-5540

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

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-08-1734

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL**

**ÁRBITRO:
LEIXA VÉLEZ RIVERA**

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos el 30 de septiembre de 2008. El caso quedó sometido para su resolución el 30 de octubre de 2008, fecha en que venció el término para radicar alegatos escritos.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por **Cadillac Uniform & Linen Supply, Inc.** en adelante “la Compañía”: el Lcdo. Agustín Collazo Mojica, asesor legal y portavoz y la Sra. Esther Ocasio, gerente de Recursos Humanos.

Por la **Unión de Tronquistas de Puerto Rico, Local 901** en adelante “la Unión”: el Lcdo. José A. Cartagena, asesor legal y portavoz; el Sr. Roberto Tejera, delegado y el Sr. José González, querellante.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, de interrogar y conainterrogar, y de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus respectivas contenciones.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron un acuerdo de sumisión, por lo que cada cual presentó su proyecto:

Patrono:

Que la Árbitro decida a tenor con la prueba y el Convenio Colectivo si este caso es arbitrable procesalmente.

Unión:

Que la Árbitro decida si a tenor con la prueba y el convenio colectivo la presente querella es arbitrable o no de acuerdo al Artículo X Procedimiento de Quejas y Agravios, Sección 8: Términos de Prescripción. De determinar que no se cumplió, provea el remedio adecuado.

Luego del correspondiente análisis del Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes y la evidencia sometida, concluimos que el asunto a resolver es el siguiente:¹

Determinar a tenor con la prueba y el Convenio Colectivo, si la querella está prescrita o no. De determinar que no está prescrita, la árbitro determinará si la querella es arbitrable procesalmente o no.

¹ **ARTÍCULO XIII – SOBRE LA 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 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. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO

ARTÍCULO X PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

Sección 1- SUMISIÓN

Cualquier querella 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 querella 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 querella 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 termino de cinco (5) días laborables para elevar la querella por escrito, al Gerente de Recursos Humanos, especificando la causa de la querella, 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 usara para todos los pasos subsiguientes.

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 querrella 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 una querrella sobre la 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 querrella sobre la 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. Tanto el Secretario Tesorero como el Gerente General de la Compañía o la persona por él designada deberá hacer el esfuerzo mayor para solucionar satisfactoriamente toda querrella, pero de no poder llegar a una solución aceptable para las partes podrán someter el caso ante un árbitro.

...

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 renunciado 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 arbitro 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.

...

ARTÍCULO XXX VIGENCIA DEL CONVENIO

Sección 1 - Vigencia

...

Sección 3 - Continuación después de la fecha de expiración

Este Convenio Colectivo continuará en toda su fuerza y vigor de año en año después de la fecha de vencimiento, a menos que cualquiera de las partes abajo firmantes avise a la otra parte por lo menos sesenta (60) días antes de la fecha de vencimiento su deseo de enmendarlo o negociar, personalmente o enviado por medio de correo certificado.

Mientras las enmiendas o el nuevo Convenio se discute, este Convenio continuará en toda su fuerza y vigor. Cualesquiera de las partes enviará un aviso a la otra parte, por medio de correo certificado con acuse de recibo sobre la terminación de este Convenio en una fecha indicada en dicho aviso, cuya fecha no será antes del día 17 de abril de 2007 ni antes de diez (10) días después de la fecha de ser enviado por correo o entregado dicho aviso, lo que ocurra más tarde.

...

IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

De la prueba oral y documental desfilada durante el transcurso de la audiencia, se derivaron los siguientes hechos pertinentes a la controversia:

1. Para la fecha de los hechos existía un Convenio Colectivo entre las partes con vigencia desde el 18 de junio de 2003 hasta el 17 de junio de 2007; el que fue prorrogado de año en año, incluyendo la fecha de los hechos.

2. Cadillac Uniform es una compañía que se dedica a la lavandería industrial. Provee servicios de limpieza a uniformes y materiales que le vende y alquila a sus clientes.

3. El Sr. José González López, querellante, trabaja para Cadillac Uniform desde el 1999 como Representante de Servicios. Éste provee servicios a los restaurantes en hospederías del área de San Juan.

4. El 21 de septiembre de 2007, el Querellante recibió de parte del Sr. Eliezer Maldonado, supervisor, un memorando en el cual se le informaba sobre una acción disciplinaria en su contra.

5. El 28 de octubre de 2007, el Querellante fue suspendido de empleo y sueldo mediante comunicación escrita al efecto.

6. El 29 de enero de 2008, la Unión radicó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje una Solicitud para Designación o Selección de Árbitro por dicha suspensión.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Al inicio de la audiencia, la representación legal de la Compañía presentó una defensa de arbitrabilidad procesal basada en que la Unión no cumplió con el Inciso B de la Sección 2 del Artículo X del Procedimiento de Quejas y Agravios, supra. Para sustentar su posición presentó el testimonio de la Sra. Esther Ocasio, gerente de Recursos Humanos. Ésta se expresó únicamente a los efectos de que la Compañía tiene establecida una Política de Asistencia y de ahí fue que surgió la acción disciplinaria impuesta al Querellante.

La Unión, por su parte, planteó que la querrela estaba prescrita de acuerdo a lo contemplado en la Sección 8, del Artículo X del Procedimiento de Quejas y Agravios, supra.

Examinado el Artículo X, Sección 8 - Términos de Prescripción - las partes tenían quince (15) días para someter cualquier querrela a partir de la fecha en que tuvieran conocimiento de los hechos que dieron base a la misma. Del testimonio del Querellante el cual no fue controvertido, surgió que el 21 de septiembre de 2007, recibió de parte de su supervisor una comunicación escrita donde se le informaba sobre la intención de imponerle una medida disciplinaria. Dicho testimonio quedó avalado por

el Exhibit #2 - Conjunto del cual surgió, claramente que la fecha del incidente que dio lugar a la controversia que aquí nos ocupa fue el 21 de septiembre de 2007. Por lo tanto, los hechos imputados al Querellante y que tuvieron como corolario la suspensión de dos (2) días ocurrieron el 21 de septiembre de 2007, el mismo día que el supervisor le comunicó la intención de disciplinarlo. Así pues, como vemos, de la prueba desfilada y no controvertida, transcurrieron 28 días, desde que la Compañía advino en conocimiento sobre los hechos que dieron lugar a la antedicha suspensión. Ello nos lleva a concluir, entonces, que la Compañía se excedió por trece (13) días en lo que respecta a la imposición de la acción disciplinaria razón por la cual violó el Convenio Colectivo tornando la querella en una prescrita.

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.²

En relación con la defensa de arbitrabilidad procesal planteada por la representación legal de la Compañía, determinamos que la misma no procede dado a la prescripción de la querella.

VI. LAUDO

A tenor con la prueba presentada y el Convenio Colectivo, la querella está prescrita.

² [Elkouri & Elkouri, **How Arbitration Works**, 6ta. Edición pág. 217.]

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En Hato Rey, Puerto Rico, a 5 de mayo de 2009.

LEIXA VÉLEZ RIVERA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN.

Archivada en autos hoy 5 de mayo de 2009; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO AGUSTIN COLLAZO
PIETRANTONI MENDEZ & ALVAREZ LLP
BANCO POPULAR CENTER STE 1901
209 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PR 00918

SR LUIS R GANDARA
CADILLAC UNIFORM
PO BOX 1893
BAYAMON PR 00960

LCDO JOSE A CARTAGENA
EDIF MIDTOWN OFICINA 204
421 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN, PR 00918

UNION DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

YESENIA MIRANDA COLON
TECNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III