

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ
P.O. BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

UNITED PARCEL SERVICES
(Compañía o Patrono)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-09-1494

SOBRE:

ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

CASO NÚM. A-16-657

SOBRE:

ARBITRABILIDAD PROCESAL

ÁRBITRO:

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje en el caso de autos fue citada para verse en sus méritos en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 23 de febrero de 2015. La comparecencia registrada fue la siguiente:

POR UNITED PARCEL SERVICES: el Lcdo. José A. Silva Cofresí, asesor legal y portavoz; y la Sra. Ilka D. Ramón, Directora de Recursos Humanos y Asuntos Laborales.

POR LA UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO: el Lcdo. José E. Carreras Rovira, asesor legal y portavoz; el Sr. Rafael Rosario, Representante de la Unión; el Sr. Rafael Russé, Delegado; y el Sr. Francisco González, querellante.

Una vez presentadas las contenciones de las partes, éstas nos solicitaron presentar memorandos de derecho atinentes a sus planteamientos. A tales efectos, les concedimos un término con vencimiento el 3 de julio de 2015. Vencido dicho término, nos encontramos en posición de resolver.

Las partes no lograron llegar a un acuerdo con respecto a la controversia a ser resuelta por ésta Arbitro, no obstante, cada una de éstas presentó un proyecto a tales efectos. Los mismos se detallan a continuación:

POR LA COMPAÑÍA:

Determinar conforme a derecho si la reclamación de Francisco González es o no arbitrable, conforme a la prueba presentada y el Convenio Colectivo vigente entre las partes. De determinarse que lo es, que la Honorable Arbitro señale una vista para ver el caso en sus méritos.

POR LA UNIÓN:

Determinar si procede o no la reclamación del querellante objeto de esta controversia. De determinar que procede, que emita el remedio adecuado.

Luego de evaluar ambas contenciones, hemos determinado que el asunto a ser resuelto es el siguiente:

Determinar si la presente querrela es arbitrable en su modalidad sustantiva, de ser así, determinar si es arbitrable en su modalidad procesal. De ser en la afirmativa, citar a las partes para hacer una determinación en cuanto a los méritos de la querrela. De lo contrario, proceder con la desestimación de la misma.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

ARTÍCULO 16 - Quejas y Agravios

Sección 1 - Procedimiento

- A. Los procedimientos de querrela sólo 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 correspondiente dentro del término establecido, a menos que sea acordado de otra forma entre ambas partes.

Sección 2 - Quejas de Empleados/Procedimientos para Agravios

- 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

aún no logran un acuerdo favorable, el empleado llevará el caso por escrito al delegado o en su ausencia, al alterno designado, en o antes de 10 días hábiles del incidente. Después de estudiar el caso, el delegado lo presentará por escrito al gerente del centro de la Compañía dentro de los cinco días hábiles. A cambio, el Gerente del centro o la persona por el delegado tendrá 5 días hábiles para responderle por escrito al delegado.

- B. De no lograr un acuerdo, el delegado reportará el caso al agente de negocios de la Unión o a la persona por él designada dentro de 5 días hábiles, quien lo sometiera por escrito dentro de 10 días hábiles contados a partir del momento en que el Gerente de División de la Compañía, o a la persona por él designada, e intentara ajustar el mismo. De no lograr un acuerdo, se celebrará una vista a nivel local entre la Unión y el Gerente de División de la Compañía dentro de 15 días hábiles 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 5 días hábiles después de la vista local 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 al caso.
- D. En el evento 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 sólo una de las partes comparezca.
- E. Cualquier solicitud escrita razonable para disponibilidad de información referente a la querrela, solicitada a la

Compañía por un Delegado o Representante de la Unión, envolviendo una querrela activa será suplida no más tarde de tres (3) días laborables del día de la solicitud escrita, para no frustrar la investigación de la querrela. Lo mismo aplica a solicitudes de la Compañía a la Unión.

- F. Cualquier acuerdo logrado por las partes en cualquier etapa del procedimiento de agravio será final y obligará a las partes.

...

Article 8 - NATIONAL GRIEVANCE PROCEDURE

Section 1.

All grievance and/or questions of interpretation arising under the provisions of this National Master Agreement shall be resolved in the following manner:

Deadlock cases involving only National Master language may be submitted to the National Master Panel for decisions. Those deadlocked cases which cannot be decided by a lower panel because of disagreement over the interpretation of National Master language may be submitted to the Master Panel for interpretation. Requests for interpretations with no factual case to be decided will be heard by the master panel by mutual agreement of the Co-Chairpersons. Interpretations rendered on factual cases by the National Grievance Committee will be sent back to the lower panel to be used to resolve the factual case.

The Committee shall be composed of an equal number of Employer and Union representatives. The National Grievance Committee shall meet upon call of the Chairman of either the Employer or Union representatives on the National Grievance Committee. The National Grievance Committee shall adopt rules of

procedure which may include the reference of disputed matters to subcommittees for investigation and report with the final decision or approval, however, to be made by the National Grievance Committee. If the National Grievance Committee resolves any dispute by a majority vote of those present and voting, such decision shall be final and binding upon all parties.

RELACIÓN DE HECHOS

1. A la fecha de los hechos aquí dirimidos, las relaciones obrero patronales entre United Parcel Services y la Unión de Tronquistas de Puerto Rico se encontraban regidas por dos Convenios Colectivos.
2. El "National Master United Parcel Services Agreement, cuya vigencia databa del 1ro. de agosto de 2002 al 31 de julio de 2008. Y, por otro lado, el Convenio Colectivo local, con igual fecha de vigencia.
3. El 26 de mayo de 2004, la Unión radicó una querrela relacionada a un incidente que ocurrió durante el mes de febrero de 1996. En ésta, se alegó que el Sr. Francisco González, aquí querellante, efectuó trabajo de una clasificación más alta a la suya, sin que se le pagara de conformidad con su labor. A tales efectos, se le imputó a la Compañía haber incurrido en la violación al Artículo 23, Sección 2, del Convenio Colectivo local. Asimismo, en la violación al Artículo 40 del Convenio Maestro. (Exh. Conjunto Núm. 3).

4. El 27 de enero de 2005, la Unión radicó otra querrela relacionada a un incidente ocurrido durante el mes de abril de 2004. Allí se alegó la violación al Artículo 40 del Convenio Maestro. (Exh. Conjunto Núm. 4).
5. El 4 de mayo de 2005, la Unión radicó una querrela en la cual se le imputó a la Compañía la violación al Artículo 27 del Convenio local, al utilizar un chofer de menor antigüedad para efectuar un trabajo.
6. El 12 de diciembre de 2008, la Unión formalizó una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje relativa a las tres controversias antes citadas. Allí se presentó un reclamo económico por razón de antigüedad, en la plaza de chofer.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Arbitrabilidad Sustantiva

Previo a presentar la contención de las partes relativa a los méritos de la presente controversia, la Compañía presentó un planteamiento dirigido a establecer que carecemos de jurisdicción para atender la misma. En síntesis, ésta expresó que la Unión, en cada una de las querellas relativas al aquí querellante, Sr. Francisco González, hace referencia al Artículo 40 del Master Agreement, o Convenio Maestro, entre estas partes. Por lo que ésta entiende que el Negociado de Conciliación y Arbitraje no es el foro con jurisdicción para dilucidar esta controversia, por cuanto le corresponde ser atendida por un Panel Nacional Maestro en Estados Unidos, según se dispone en el Convenio Maestro, Artículo 8, National Greivance Procedure, supra.

La Unión, por su parte, señaló que nuestra jurisdicción surge del hecho en que en esta querrela se invocan violaciones de ambos convenios colectivos, tanto el local, como el nacional. Por lo tanto, las violaciones cubiertas por el convenio local, podrán ser atendidas por este foro.

En el ámbito obrero patronal, el concepto de arbitrabilidad se refiere al derecho del quejoso a que su agravio sea determinado por un árbitro, así como que se resuelva cualquier impedimento que se interponga en el disfrute de ese derecho. D. Fernández Quiñones. El Arbitraje Obrero Patronal. 1ra. Ed. 2000. P.377. Específicamente, la arbitrabilidad sustantiva se encuentra estrictamente vinculada al hecho de que las partes hayan facultado al árbitro para que dilucide la controversia mediante el proceso de arbitraje. De lo contrario, corresponde a las cortes y no al árbitro el interpretar un convenio de arbitraje con el fin de determinar qué cuestiones fueron sometidas a arbitraje por las partes. Atkinson v. Sinclair Refining Co., 370 U.S. 238, 241 (1962).

Como podemos observar, las partes han traído ante nuestra consideración tres querrelas distintas, con fechas de incidentes y de radicación distintas. Por ende, corresponde que las atendamos de manera separada. En cuanto a la querrela radicada el 27 de enero de 2005, según se desprende de la solicitud de querrelas, en la misma sólo se hace referencia al Convenio Master, por lo que demás está decir que carecemos de jurisdicción para entender en la misma. Sin embargo, tanto en la querrela radicada el 26 de mayo de 2004, como en la correspondiente al 4 de mayo de 2005, se hace una clara

referencia al Convenio local. Específicamente se hace referencia a los derechos de antigüedad del trabajador, los cuales se encuentran contemplados en el Artículo 27 de dicho Convenio. Por otro lado, es pertinente señalar que el Convenio local, en el Inciso B del Artículo 16, sobre Quejas y Agravios, dispone que 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 manera que establece la referida disposición. Por ende, el asunto a ser resuelto por esta Arbitro se encuentra perfectamente enmarcado dentro del Convenio Colectivo Local. Lo que de manera inequívoca nos lleva a concluir que el presente caso es arbitrable en su modalidad sustantiva, aunque sólo sea con respecto a las querellas radicadas el 26 de mayo de 2004 y el 4 de mayo de 2005, respectivamente.

Arbitrabilidad Procesal

En segunda instancia, la Compañía alegó, además, que el presente caso no es arbitrable en su modalidad procesal debido a que de los nueve pasos del procedimiento de quejas y agravios, la Unión incumplió con los primeros dos pasos de dicho proceso. Primeramente, el querellante omitió discutir su queja con el supervisor, tal como lo requiere el primer paso del procedimiento; y en segundo lugar, el querellante tenía diez (10) días para presentar su caso por escrito al delegado, desde la ocurrencia de los hechos que dieron lugar al caso, sin embargo, ello no ocurrió así.

Según planteó la Compañía, prueba adicional de su contención se establece en el hecho de que en el formulario utilizado para procesar querellas, presentado el 6 de marzo de 2008, la Unión señala dicho documento como el paso número 4. No obstante, en dicho documento, la Unión no presentó evidencia de que se cumpliera con los otros pasos que se tenían que agotar antes de recurrir al paso número 4.

Finalmente, la Compañía hizo referencia al hecho de que según se desprende de la Solicitud para la Designación y Selección de Árbitro, una de las querellas se radicó el 12 de diciembre de 2008, no empece a que los hechos en este caso ocurrieron durante el mes de febrero de 1996. Lo que excedió el término de diez días naturales más sesenta días laborables que disponía la Unión para radicar el caso ante el foro de arbitraje. Amparándose en todas estas razones, la Compañía sostuvo que la querella ante nos no es procesalmente arbitrable, y procede que nos declaremos sin jurisdicción para atender los méritos de la misma.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha resuelto reiteradamente que las partes contratantes no pueden hacer caso omiso al procedimiento para tramitar controversias que se encuentra dispuesto en el convenio colectivo. San Juan Mercantile Co. V. J.R.T., 104 DPR (1975). Ha sostenido, además, que el procedimiento acordado para ello es de estricto cumplimiento. Rivera Padilla v. Cooperativa de Ganaderos de Vieques, 110 DPR 621 (1981), Secretario del Trabajo v. Hull Dobbs 101 DPR 286. ... pues el mismo no

se estructuró para fomentar su empleo inútil o su manipulación. H.V.T. v. F.S.E. 112 DPR 51 (1982).

Dicho esto, es pertinente indicar que dado a que es la Compañía quien presenta su planteamiento de impugnación al procedimiento de quejas y agravios seguido en este caso, es a ésta y no a la Unión a quien le corresponde presentar prueba de que dicho procedimiento no se efectuó conforme a lo pactado. La Compañía no presentó prueba ya sea testifical o documental que evidenciara que el Querellante no discutió la queja con su supervisor. De igual manera, tampoco presentó evidencia de que el Querellante no presentó su caso por escrito dentro de los diez (10) días pactado para ello. Sin embargo, en cuanto al planteamiento relativo al término para presentar la querella ante el foro de arbitraje, luego de haber surgido la controversia, no cabe duda de que la Unión excedió, por demás, dicho término. Ello ocurrió, particularmente, en el caso radicado el 26 de mayo de 2004, cuando los hechos ocurrieron en el mes de febrero de 1996. La situación es aún más notable cuando examinamos la querella radicada el 4 de mayo de 2005, en la cual ni siquiera se hace referencia a fecha de los hechos alguna, ni tampoco se nos pone en posición de determinar la misma.

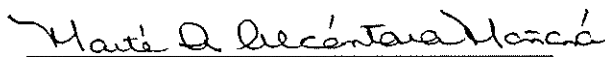
En fin, la Unión, parte promovente en esta querella, tenía el deber de presentar su caso de manera ordenada y conforme a lo pactado en el Convenio Colectivo. Al no hacerlo de esa manera, ésta limitó nuestra facultad para entrar a dilucidar los méritos de la controversia surgida entre estas partes.

LAUDO

Determinamos que el presente caso es arbitrable en su modalidad sustantiva, no así, en su modalidad procesal. Se desestima la querrela presentada por la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 16 de septiembre de 2015.


MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 16 de septiembre de 2015; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA ILKA D RAMÓN
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
UNITED PARCEL SERVICES
PO BOX 2113
CAROLINA PR 00986

SR RAFAEL ROSARIO
REPRESENTANTE
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912


LCDO JOSÉ A SILVA COFRESÍ
FIDDLER, GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

LAUDO DE ARBITRAJE

13

CASOS NÚM.: A-09-1494
A-16-657

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III