

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5310, Fax 756-1115

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

y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-09-984

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL**

ÁRBITRA: LILLIAM M. AULET

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso de referencia se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje el 1 de septiembre de 2009. El caso quedó sometido, para efectos de análisis y adjudicación el 2 de octubre de 2009.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por Cadillac Uniform & Linen Supply, Inc., en lo sucesivo, **el "Patrono"**: el Lcdo. Agustín Collazo Mojica, asesor legal y portavoz; y la Sra. Esther Ocasio, gerente de Recursos Humanos y testigo. Por la Unión de Tronquistas de Puerto Rico en lo sucesivo, **"la Unión"**: el Lcdo. José Cartagena, asesor legal y portavoz; y el Sr. Ismael Mercado, querellante.

II. SUMISIÓN ACORDADA

Que la Árbitro decida si el caso es arbitrable procesalmente a tenor con los términos para procesar querellas establecidos

en el Convenio Colectivo. De determinar que el caso no es arbitrable, que proceda a desestimar la querella. Si la Árbítro decide que el caso es arbitrable, que señale una fecha para la celebración de una vista en sus méritos.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO¹

ARTÍCULO X PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

...

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 término 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 usará 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 de Recursos Humanos o la persona que él designe. Este paso puede ser obviado por mutuo acuerdo escrito entre las partes.

¹ *Exhibit 1 Conjunto, Convenio Colectivo vigente desde el 18 de junio de 2003 hasta el 17 de junio de 2007.*

...

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 acción, la fecha y la ofensa que motivó el mismo.

V. RELACIÓN DE HECHOS

1. Las partes suscribieron un Convenio Colectivo vigente desde el 18 de junio de 2003 hasta el 17 de junio de 2007. Convenio que a la fecha de los hechos del presente caso tenía vigencia, conforme al Artículo XXX del mismo.
2. El Sr. Ismael Mercado Arias, aquí querellante, fue empleado y miembro de la Unidad Contratante hasta el 25 de septiembre de 2008, fecha en que fue despedido.
3. El 1 de octubre de 2008, la Unión sometió la querella, en Primer Paso, sobre el despido del Querellante. La Unión presentó la queja, mediante el Formulario para Procesar Querellas, ante la Sra. Olga Rivera, supervisora inmediata del Querellante.
4. El 1 de octubre de 2008, la Unión sometió la querella, en Segundo Paso, ante el gerente de Departamento, Sr. Ángel Sepúlveda.
5. El 2 de octubre de 2008, tanto la supervisora Rivera como el Gerente de Departamento contestaron las querellas escribiendo sobre la faz de los formularios la frase "no procede".

6. El 16 de octubre de 2008, las partes se reunieron para discutir la querella.
7. El 17 de octubre de 2008, la Unión radicó la querella ante este foro.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si la querella es o no arbitrable procesalmente. El Patrono argumentó que la querella no es arbitrable procesalmente porque la Unión no cumplió con los términos establecidos en el Convenio Colectivo para procesar querellas.

Concurrimos con el Patrono. En el Convenio Colectivo suscrito entre las partes encontramos que las partes pactaron dos procedimientos para atender las querellas de los empleados en el Artículo X sobre Procedimiento de Quejas y Agravios, Sección 2, *supra*.

En la Sección 2, acápite A, *supra*, se pactó la forma de atender las querellas en cuanto a la aplicación o interpretación del Convenio Colectivo. En dicho acápite, se estableció que el empleado deberá discutir su queja con el delegado del departamento quien luego de estudiar el caso lo presentará al supervisor inmediato del querellante.

En la Sección 10 del Artículo X, *supra*, se estableció el Procedimiento en Casos de Despido. Allí se estableció claramente que el trámite de cualquier queja que surja del despido de un empleado(a) comenzará en el paso del delegado con el Gerente de Recursos Humanos o sea en el acápite B del Artículo X, *supra*.

En este caso, la Unión no sólo radicó, en un mismo día, el Primer y Segundo Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios, sino que tramitó la queja utilizando el

procedimiento equivocado obviando no solo el orden sino los términos del Convenio Colectivo.

En torno a este asunto nuestro Tribunal Supremo estableció, en el caso San Juan Mercantil vs. Junta de Relaciones del Trabajo, 104 DPR 86 (1975), 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, el Tribunal Supremo en el caso Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública vs. Unión General de Trabajadores 2002 JTS 60, reiteró que las cláusulas de Procedimiento de Quejas y Agravios son de estricto cumplimiento.

VII. LAUDO

El caso no es arbitrable procesalmente a tenor con los términos establecidos en el Convenio Colectivo para procesar querellas. Se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

Dado en San Juan, Puerto Rico a 22 de septiembre de 2010.

LILLIAM M. AULET BERRIOS
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 22 de septiembre de 2010; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA ESTHER OCASIO
GERENTE INT RECURSOS HUMANOS
CADILLAC UNIFORM & LINE SUPPLY
PO BOX 1893
BAYAMON PR 00960

LCDO AGUSTIN COLLAZO
BANCO POPULAR CENTER STE 1110
209 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PR 00918

SR LEONEL MORALES APONTE
DIVISION DE ARBITRAJE Y LEGAL
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO JOSE A CARTAGENA
EDIF MIDTOWN OFIC 207
420 AVE PONCE DE LEON
SAN JUAN PR 00918

YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistema de Oficina III