

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
Negociado de Conciliación y Arbitraje  
P. O. Box 195540  
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

COOPERATIVA DE AHORRO Y  
CRÉDITO DE MAYAGUEZ  
(Patrono)

Y

FEDERACIÓN CENTRAL DE  
TRABAJADORES  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-10-1282

SOBRE: ARBITRABILIDAD  
PROCESAL

ÁRBITRO:  
MARÍA E. APONTE ALEMÁN

## I. INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso se celebró el 2 de marzo de 2011, en las facilidades del Patrono en Mayagüez. El caso quedó sometido el 1 de abril de 2011, fecha concedida a las partes para la presentación de alegatos.

A la vista, en representación de la Unión, comparecieron: la Lcda. Amalis Torres, asesora legal y portavoz; el Sr. Juan Cortés, vicepresidente y testigo; la Sra. Jeanette Vargas, delegada; y la Sra. Daisy Ann Lugo, querellante y testigo.

En representación del Patrono, comparecieron: el Lcdo. Víctor Rodríguez, asesor legal y portavoz; la Sra. Mildred Pérez, directora de Recursos Humanos y testigo; el Sr. Gabriel Silva, supervisor y testigo; y el Sr. Reynaldo Lebrón, testigo.

## II. SUMISIÓN

Las partes no llegaron a un acuerdo de sumisión, por lo que cada una presentó su proyecto:

**Unión:**

Determinar la procedencia de la medida disciplinaria a raíz de los hechos ocurridos, a la luz del Convenio Colectivo y del Manual de Normas Disciplinarias.

Determinar un remedio de conformidad al Convenio Colectivo.

**Patrono:**

- 1) Que la Honorable Árbítro determine conforme a derecho si la presente controversia es arbitrable procesalmente a base de las disposiciones contractuales aplicables.

De determinar que no, desestime. De determinar que sí, que proceda a entender la controversia en sus méritos.

- 2) Que la Honorable Árbítro determine conforme a derecho si conforme a los hechos del caso, las disposiciones contractuales y legales aplicables, procede el despido de la Srta. Daisy Ann Lugo.

De determinar que sí, que desestime la querella. De determinar que no, que provea el remedio adecuado conforme al Convenio Colectivo aplicable y las disposiciones legales aplicables.

A tenor con la facultad que nos provee el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos<sup>1</sup>, hemos determinado que la sumisión a resolver es la siguiente:

Determinar si la querella es arbitrable procesalmente o no.  
De determinar que lo es, determinar si el despido de la Querellante estuvo justificado o no. De concluir en la negativa, emitir el remedio adecuado.

---

**1 ARTÍCULO XIII-SOBRE LA SUMISIÓN**

...

b) En la eventualidad 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. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

### III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

#### ARTÍCULO 19 PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

##### Sección 1:

Disputa, controversia o queja se define aquí como cualquier diferencia o discrepancia o reclamo que surja entre las partes en relación con los términos de este Convenio su interpretación, alcance, implementación o cumplimiento.

##### Sección 2:

De surgir cualesquier controversia entre las partes relacionada al cumplimiento, interpretación o administración del presente Convenio, las partes acuerdan observar el presente procedimiento de quejas y agravios y dar fiel cumplimiento a los términos aquí dispuestos.

Si es un empleado unionado o la propia Unión la que tiene una queja o controversia a dilucidarse bajo este procedimiento deberá presentar su queja por escrito al supervisor del empleado concernido exponiendo qué disposiciones del Convenio Colectivo a juicio del empleado o la Unión han sido violadas o mal interpretadas y el remedio solicitado.

Ello deberá hacerse no más tarde de diez (10) días de la fecha en que ocurrieron los eventos que dan lugar a la queja o controversia.

Una vez recibida por escrito la queja el supervisor tendrá un término de diez (10) días para contestar la misma fijando su posición.

Si el empleado o la Unión no están satisfechos con la contestación dada por el supervisor a tal queja o si el supervisor no contestara dentro del término dispuesto, deberán entonces presentar por escrito su queja al Administrador de la Cooperativa o persona designada por éste para atender quejas bajo este procedimiento.

El Presidente Ejecutivo o la persona por él designada brindará una contestación por escrito a la queja presentada no más tarde de diez (10) días luego que le es notificada.

Si la contestación brindada por el Presidente Ejecutivo o persona por él designada no satisface al empleado y/o la Unión éste deberá solicitar que el asunto se ventile en un proceso de arbitraje.

Si por el contrario la queja o agravio fuera una de la Cooperativa, presentará por escrito a la Unión por conducto de su delegado la queja de que se trate.

Las partes discutirán de buena fe el asunto y de no resolverse el mismo a satisfacción de la Cooperativa ésta podría presentar su queja al procedimiento de arbitraje aquí dispuesto.

Los términos aquí dispuestos para el trámite de quejas y agravios son de estricto cumplimiento de forma que en caso de no cumplirse los mismos, el Árbitro no tendrá jurisdicción y/o autoridad para atender en la queja o agravio de que se trate.

...

#### A. PROCEDIMIENTO DE ARBITRAJE:

1. La parte que requiera arbitraje deberá notificar su solicitud al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la cuestión o controversia y deberá remitir una copia de dicha notificación a la otra parte.
2. El Árbitro seleccionado por las partes será de una terna de Árbitros del Departamento del Trabajo y la Unión y la Cooperativa eliminarán un (1) nombre de cada una. El nombre que quede será el Árbitro seleccionado por las partes. La decisión del Árbitro será final y obligatoria para las partes, siempre que sea conforme a derecho.
3. El Árbitro se limitará a resolver cuestiones que envuelvan la interpretación o aplicación de los

términos de este Convenio o cualquier Convenio suplementario a éste y no tendrá autoridad para cambiar ninguno de los términos de este Convenio o para añadir o modificar nada de dicho Convenio.

4. El Árbitro no podrá conceder compensación en daños y perjuicios, penalidades u honorarios de abogado.

...

#### IV. OPINIÓN

La Cooperativa de Ahorro y Crédito de Mayagüez y la Federación Central de Trabajadores negociaron un Convenio Colectivo en sus propios términos.

En la Sección 2 del Artículo 19: Procedimiento de Quejas y Agravios, acordaron que cuando surgiera una controversia entre las partes, relacionada con el Convenio, observarán lo dispuesto en el Artículo y darán fiel cumplimiento al mismo.

La Sección dispone además, que si un empleado o la Unión tienen una queja, deberán presentar la misma:

1. Por escrito.
2. Al supervisor del empleado.
3. Exponiendo las disposiciones del Convenio que pudieran haber sido violadas.
4. El remedio solicitado.
5. Deberá hacerse no más tarde de diez (10) días de la fecha en que ocurrieron los eventos que dan lugar a la queja o controversia.

El 17 de julio de 2009, el Presidente Ejecutivo de la Cooperativa, Sr. Reynaldo Lebrón Pérez, suscribió una carta de despido a la empleada y querellante, Daisy Ann

Lugo, por abandono de empleo e insubordinación. De la misma se desprende que el supervisor inmediato de la Querellante, Sr. Gabriel Silva, le denegó una petición de vacaciones adicionales a las solicitadas y disfrutadas por ella y de licencia sin paga en carta emitida el 7 de julio de 2009.<sup>2</sup>

La Directora de Recursos Humanos de la Cooperativa, Sra. Mildred Pérez Lebrón, testificó durante la vista de arbitraje, que dicha carta le fue enviada a la Querellante por correo certificado y que le entregó personalmente copia del documento a la delegada el mismo 17 de julio, así como la copia del Sr. Juan Cortés, Vicepresidente de la Unión.

Sostuvo además, que el primer paso de quejas y agravios se notificó al señor Lebrón, quien no era el supervisor de la empleada; que no se le presentó dicho paso al señor Silva quien era el supervisor de la Querellante; que en la carta no se incluyen los Artículos que se han violado y que dicho paso se presentó el 7 de agosto de 2009,<sup>3</sup> veintiún días después de la fecha de despido, 17 de julio, excediéndose de los diez (10) días dispuestos en el Convenio.

Indicó que en un principio la Querellante se presentaba al Director Ejecutivo, sin embargo presentó varios documentos de los que se desprende que el supervisor de la Querellante lo era el señor Silva.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Exhibit número cinco (5) Conjunto.

<sup>3</sup> Exhibit número siete (7) Conjunto.

<sup>4</sup> Exhibit número 1 – 4 del Patrono.

El otro testigo presentado por la Cooperativa fue el Sr. Gabriel Silva, quien testificó que él era el supervisor de la Querellante e identificó varios documentos que así lo constatan.<sup>5</sup>

La Unión presentó como testigo al Sr. Juan Cortés, Vicepresidente, quien testificó que la delegada le notificó que tenía copia de la carta de acción disciplinaria a la Querellante; que se comunicó con el señor Lebrón, quien firmaba la carta para solicitar más tiempo, ya que la empleada no estaba en Puerto Rico, a lo que accedió Lebrón.

Sostuvo que esperaron a que la Querellante regresara; que nunca han comenzado un procedimiento de quejas si el empleado no lo solicita; que la Querellante lo llamó la primera semana de agosto para plantearle que no estaba de acuerdo con la disciplina impuesta y que enviaría una carta al Presidente de la Junta y que luego lo llamó nuevamente porque no había recibido contestación.

Además, planteó que la Querellante le indicó que cuando comenzó a trabajar le informaron que Lebrón era su supervisor.

Testificó que nada impide que la Unión presente la querrela por sí misma.

Analizados los testimonios y la prueba, no nos queda más que determinar que la presente querrela no es procesalmente arbitrable, porque no se cumplió con las disposiciones de la Sección 2 del Artículo 19, supra.

De la prueba se desprende que el señor Lebrón no era el supervisor de la Querellante; que el supervisor lo era el señor Silva, a quien no se le envió el primer paso contemplado en el Artículo de Quejas y Agravios; que dicho paso excedió el término de

---

<sup>5</sup> Idem.

diez (10) días acordado por las partes y que no se especificaron las violaciones al Convenio Colectivo aplicables.

A tales efectos los tratadistas han sostenido que:

"The contractual grievance procedure establishes the manner in which a grievance is to be initiated, the number of steps or union - management conferences through which the grievance is to be processed, and the time limits between the various steps. These "procedural details" vary greatly in different labor agreements. Nonetheless, failure to follow such procedures will usually provide a basis of an objection to any attempt to press the grievance to arbitration on the ground that the arbitrator lack jurisdiction over the grievance."<sup>6</sup>

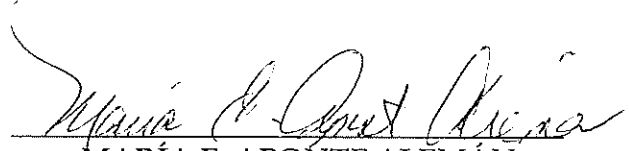
A tenor con lo anterior, emitimos el siguiente:

#### V. LAUDO

La querella no es procesalmente arbitrable.

#### REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 26 de octubre de 2016.



MARÍA E. APONTE ALEMÁN

Árbitro

#### CERTIFICACIÓN:

Archivado en autos hoy, 26 de octubre de 2016 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

---

<sup>6</sup> Owen Farirveaterh, Practice & Procedures in Labor Arbitration, 4th Ed. 1999, page 122.

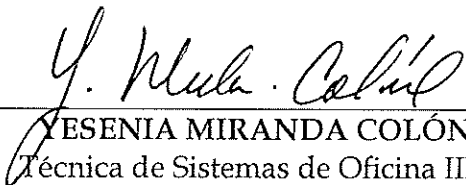


SR JUAN CORTES VALLE  
VICEPRESIDENTE  
FEDERACION CENTRAL DE TRABAJADORES  
PO BOX 11542  
CAPARRA HEIGHTS STATION  
SAN JUAN PR 00922-1542

LCDA AMALIS TORRES GÓNZALEZ  
PO BOX 11751  
CAPARRA HEIGHT STA  
SAN JUAN PR 00922-1751

SRA MILDRED PEREZ  
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS  
COOP A/C MAYAGUEZ  
PO BOX 416  
MAYAGUEZ PR 00681-0416

LCDO VICTOR R RODRIGUEZ FUENTES  
BUFETE CANCIO NADAL RIVERA Y DIAZ  
PO BOX 364966  
SAN JUAN PR 00936-4966

  
\_\_\_\_\_  
YESENIA MIRANDA COLÓN  
Técnica de Sistemas de Oficina III