

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

VAQUERÍA TRES MONJITAS
(Compañía)

Y

**FEDERACIÓN CENTRAL DE
TRABAJADORES**
(Unión)

LAUDO

CASO: A-10-213^{1/}

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe se llevó a cabo el 10 de febrero de 2009, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Vaquería Tres Monjitas, en adelante VTM o la Compañía, compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Miguel Simonet Sierra, y su director de relaciones industriales, Sr. Luis Rodríguez Paz.

La Federación Central de Trabajadores, en adelante la Federación o la Unión, compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. José A. Cartagena, y

^{1/} Número asignado, administrativamente, sólo para fines estadísticos.

su secretario-tesorero, Sr. Andrés Lloret. El Sr. Mariano Pérez Martínez, querellante, también compareció.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 22 de mayo de 2009, cuando expiró el plazo concedido a las partes para presentar el respectivo memorial de derecho.

SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión. No obstante, cada una identificó la controversia y el remedio, e hizo constar su consentimiento para que el árbitro determine, finalmente, el asunto a resolver.

VTM propuso la siguiente sumisión:

“Que el Honorable Árbitro determine si la querella es arbitrable procesalmente o no. De no serlo, que desestime con perjuicio la querella. De ser arbitrable, que ordene la celebración de una vista para entonces resolver los méritos de la querella.”

Por otro lado, la Federación propuso la siguiente sumisión:

“Que el Árbitro determine de acuerdo a la prueba presentada y el convenio vigente, si el despido del querellante estuvo o no justificado. De determinar que no, que provea el remedio adecuado.”

En consonancia con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) del

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH)^{2/}, se determinó que el asunto a resolver es aquel que surge del proyecto de sumisión de VTM.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

El acta correspondiente a la reunión, entre VTM y la Federación, que se llevó a cabo el miércoles, 17 de enero de 2007 con el propósito de discutir la querrela del Sr. Mariano Pérez Martínez, no fue firmada por la Federación.

Trabada la controversia entre las partes, es decir, luego que éstas no pudieran resolver sus discrepancias fuera del foro de arbitraje, en que lo concierne al despido del querellante y los asuntos incidentales al trámite de la querrela, la Federación solicitó la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos mediante la presentación de una solicitud para designación o selección de árbitro.

VTM afirma que la querrela no es arbitrable procesalmente. Sostiene “que la letra clara del Convenio Colectivo dispone que la parte que no cumpla con los términos o sea, las disposiciones del Artículo VIII... perderá su posición en la queja o agravio presentado”. Del otro lado, en lo que concierne a esta alegación del patrono, la Federación sostiene que sólo la parte que no cumpla con los límites de tiempo establecidos en la mencionada disposición contractual verá resuelta la queja o agravio presentado en su contra.

^{2/} Véase el Artículo XIII, el cual dispone lo siguiente en su parte pertinente:

“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. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.”

**ANÁLISIS Y CONCLUSIONES
ARBITRABILIDAD PROCESAL**

El Convenio Colectivo aplicable dispone lo siguiente en sus partes pertinentes:

**ARTÍCULO VIII
PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS Y
ARBITRAJE**

...

Sección 4. El incumplimiento por cualesquiera de las partes con los términos aquí establecidos constituirá una pérdida de posición en cuanto a la queja o agravio por la parte que ha incumplido con dichos términos. Los límites de tiempo aquí establecidos podrán ser extendidos sólo por acuerdo mutuo por escrito entre "LA UNIÓN" y "LA COMPAÑÍA" siempre y cuando ambas partes acuerden por escrito la fecha prorrogada, antes de expirar el término aplicable para la tramitación de la querrela en cuestión.

...

Sección 8. Las partes levantarán un acta de cada reunión que celebren en los pasos Primero, Segundo y Tercero, la cual será firmada por los mismos.

Se advierte que hay controversia sobre la cláusula de quejas, agravios y arbitraje del convenio; el lenguaje de la misma **no** es claro. Los convenios colectivos se rigen por las normas sobre la contratación en general; por consiguiente, lo estipulado constituye la ley entre las partes y se entenderá en su sentido literal, si es claro. El lenguaje de un contrato es claro cuando es suficiente en contenido para ser entendido en un único sentido, sin dar lugar a dudas o controversias, sin diversidad de interpretaciones y sin necesitar, para su comprensión, razonamientos o demostraciones susceptibles de impugnación. **Sucesión Ramírez v. Tribunal Superior**, 81 DPR 357 (1959). Por otro

lado, el lenguaje ambiguo requiere una labor interpretativa por parte del juzgador conforme a las reglas de hermenéutica contractual.

En Puerto Rico rige la teoría de la subjetividad en la interpretación de los contratos, lo que entraña indagar cuál es la voluntad real de las partes con el propósito que ésta prevalezca. Como la función principal del árbitro en el campo de las relaciones obrero-patronales es la de interpretar las cláusulas de los convenios colectivos; en la interpretación de los convenios o acuerdos éste deberá atender principalmente a la voluntad de las partes que hay que aceptar y cumplir.

El descifrar el sentido específico de palabras dudosas o ambiguas impone a los árbitros, primeramente, la obligación de hacer uso de diccionarios a fin de precisar correctamente el uso del lenguaje. Si se busca el significado del vocablo “término” se encontrará que el mismo tiene entre sus acepciones las siguientes: “plazo de tiempo determinado” y “forma o modo de portarse o hablar”.

Asimismo, el descifrar el sentido específico de palabras dudosas impone a los árbitros la obligación de considerar el entorno lingüístico del cual depende el sentido y el valor de una palabra o frase considerada. Las cláusulas de los contratos deben interpretarse las unas por las otras, atribuyendo a las dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas; es decir, la interpretación que debe prevalecer es aquella que está respaldada y sostenida por otras disposiciones contractuales. Las disposiciones contractuales en controversia deben ser interpretadas en el contexto de otras disposiciones contractuales para establecer la intención de las partes. Artículo 1237 del

Código Civil, 31 LPRA § 3475, y **El Arbitraje Obrero-Patronal**, Legis Editores S. A., 2000, Colombia, página 206.

Como se puede apreciar, en la citada sección 4 se utiliza indistintamente los siguientes conceptos: “los términos aquí establecidos” y “los límites de tiempo aquí establecidos”; por consiguiente, es lógico concluir que al hablar de “términos”, en el contexto del procedimiento de quejas y agravios y arbitraje, las partes se refieren a “los límites de tiempo” establecidos.

Desvanecida la duda acerca del significado del vocablo “términos”, sólo resta determinar si la querrela es arbitrable. Es preciso aclarar que cuando se afirma que la querrela no es arbitrable, lo que se plantea es que el árbitro no tiene autoridad para hacer una adjudicación en torno a los méritos y conceder el remedio que corresponda. El Lcdo. Demetrio Fernández Quiñones, reconocido comentarista en materia de relaciones industriales y arbitraje expresó lo siguiente acerca de la arbitrabilidad:

“La arbitrabilidad significa el derecho del quejoso a que su agravio lo determine el árbitro. Cualquier impedimento que se alegue al disfrute de ese derecho es una cuestión de arbitrabilidad, que puede ser en la vertiente sustantiva o la procesal”. **El Arbitraje Obrero-patronal**, supra, página 236.

La arbitrabilidad procesal remite a las condiciones intrínsecas relacionadas con los requerimientos contractuales. **El Arbitraje Obrero-patronal**, supra, página 426. Cuando la controversia que se suscita se relaciona con el procedimiento o mecanismo establecido en el convenio para atender un agravio o controversia, se está ante una cuestión de arbitrabilidad procesal.

La norma general establecida es que debe cumplirse estrictamente el procedimiento acordado en un convenio para el procesamiento de quejas y agravios y para su decisión o arbitraje. **Hermandad Unión de Empleados del FSE v. Fondo del Seguro del Estado**, 82 JTS 10. Se espera de ambas partes no sólo que utilicen el procedimiento de quejas y agravios, sino también que observen sus requisitos formales. No debemos olvidar que el convenio y su cláusula de quejas y arbitraje obligan por igual a ambas partes. **Rivera Adorno vs. Autoridad de Tierras**, 83 DPR 258, 264 (1961). Está claro que el reconocimiento de que los convenios colectivos obligan igualmente a los contratantes (esto es, a los obreros y al patrono) fomenta un mayor sentido de responsabilidad en las partes contratantes, lo que a su vez propicia la paz industrial y, consiguientemente, la estabilidad en la industria. **Rivera Adorno vs. Autoridad de Tierras**, supra, a la página. 265.

Es fundamental que las partes cumplan estrictamente con las disposiciones contractuales sobre procesamiento de querellas; aunque, generalmente, sólo un agravio que no es presentado o no es presentado en todas las etapas del procedimiento, o es presentado a destiempo será considerado que no es arbitrable procesalmente, pues se pretende que la tramitación de los agravios sea diligente y rápida. De esa forma se le imparte aprobación a lo que constituye la voluntad de las partes traducida en la redacción de la disposición contractual sobre procedimiento de quejas y agravios. **El Arbitraje Obrero-patronal**, supra, página 426, y **Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública vs. UGT**, 2002 JTS 60.

La evidencia admitida y no controvertida establece que, salvo la omisión de la firma del acta por la Federación, la queja fue presentada y tramitada, en cada etapa, a su tiempo y sazón, es decir, dentro del término respectivo dispuesto en el convenio colectivo. Las partes someten al árbitro las cuestiones de arbitrabilidad procesal que en esencia requieren que éste determine si el agravio está maduro para arbitraje conforme el procedimiento establecido contractualmente. El factor determinante del requisito de madurez es que la controversia esté definida concretamente de manera que el árbitro pueda evaluarla en sus méritos. El procedimiento no tiene que agotarse o puede obviarse uno de sus requisitos, como sería el de la firma de un acta de reunión, cuando la observancia rigurosa representa un acto fútil o un gesto vacío. F. y E. A. Elkouri, *How Arbitration Works*, 6ta ed., American Bar Association, Chicago IL, y the Bureau of National Affairs, Inc., Washington, 2003, págs. 283-286.

Con este trasfondo doctrinal en mente, el árbitro resuelve que tiene autoridad para hacer una adjudicación en torno a los méritos y conceder el remedio que corresponda.

Por los fundamentos expresados, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

La querella de epígrafe es arbitrable; en consecuencia, las partes deben comparecer ante el árbitro, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, debidamente preparadas para presentar evidencia en torno a los méritos del caso A-07-2698, el 17 de noviembre de 2009, a la 1:30 p.m.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 24 de agosto de 2009.

JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 24 de agosto de 2009; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO JOSÉ A. CARTAGENA
420 AVE PONCE DE LEÓN
EDIFICIO MIDTOWN SUITE 204
SAN JUAN PR 00918

LCDO MIGUEL SIMONET SIERRA
MARAMAR PLAZA
101 AVE SAN PATRICIO
SUITE 1120
GUAYNABO PR 00968

SR ANDRÉS LLORET
FEDERACIÓN CENTRAL DE TRABAJADORES
PO BOX 11542
SAN JUAN PR 00922-1542

SR LUIS RODRÍGUEZ PAZ
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
VAQUERÍA TRES MONJITAS
PO BOX 366757
SAN JUAN PR 00936-6757

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III