

**GOBIERNO DE PUERTO RICO**  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**  
**NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**  
**PO BOX 195540**  
**SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540**

**ICI PAINT  
(PATRONO)**

**Y**

**UNIÓN GENERAL DE  
TRABAJADORES  
(UNIÓN)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚMERO: A-12-1641<sup>1</sup>**

**SOBRE: ARBITRABILIDAD  
PROCESAL**

**ÁRBITRO:  
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ**

### **INTRODUCCIÓN**

La vista del caso de referencia se efectuó el 28 de noviembre de 2011 en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. En ese día a solicitud del Patrono se procedió a ver en primera instancia un planteamiento de arbitrabilidad procesal. Por la Compañía compareció el Lcdo. Agustín Collazo, Asesor Legal y Portavoz, la Sra. Militza Ríos, Gerente de Recursos Humanos como testigo y el Sr. Luis Santiago, Gerente de Operaciones. Por la Unión estuvieron presentes el Lcdo. Andrés Montañez Coss, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. William Irizarry, Delegado General y el Héctor Guzmán, Querellante.

### **SUMISIÓN**

No hubo acuerdo de sumisión por lo que las partes radicarón sus respectivos proyectos.<sup>2</sup> El proyecto de la Compañía es el siguiente:

---

<sup>1</sup> Número Administrativo asignado a la Arbitrabilidad Procesal.

<sup>2</sup> Reglamento para el orden interno de los servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en su Artículo XIII – Sobre la Sumisión, inciso b dispone y citamos; “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 resueltos(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios.

“Que el Árbitro decida si la querella es arbitrable procesalmente a la luz de los términos específicos para procesar querellas que el convenio colectivo le impone a las partes. De determinar que el caso no es arbitrable, que proceda a desestimar la querella. De determinarse que la querella es arbitrable que el Arbitro señale una vista en los méritos.”

Por su parte, la Unión radicó el siguiente proyecto de sumisión.

“Que en primera instancia se determine que se cumplió con el procedimiento del convenio.

Que se determine que el despido del querellante fue contrario al convenio, al derecho y a la prueba presentada.

Que se ordene la reposición del querellante, se le paguen sus haberes dejados de percibir, salarios y beneficios.

Que toda la determinación se haga conforme a la prueba, el convenio y el derecho.

Que el árbitro determine el remedio adecuado.”

Entendemos que el asunto a resolver está contenido en el proyecto de la Compañía.

## **DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES**

### **ARTICULO VIII**

#### **QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE**

Sección 1: Se entiende por “quejas y agravios” cualquier alegada violación a los términos de este Convenio, disputa, controversia, queja, reclamación, divergencia o diferencia de opinión en cuanto a la interpretación, aplicación o cumplimiento del Convenio que afecte las relaciones de un empleado y la Compañía.

Toda acción disciplinaria será notificada por escrito al empleado con una copia al Delegado General y a la Unión.

Sección 2: De surgir alguna queja o agravio, según definida, la misma será tramitada en la forma provista en los párrafos siguientes:

a. Primer Paso:

Cualquier empleado o grupo de empleados que se considere perjudicado por alguna acción de la Compañía que alegadamente viola los términos y condiciones de este convenio colectivo deberá presentar su queja por escrito, señalando las disposiciones aplicables del convenio que se entienda fueron violadas, primeramente a su supervisor inmediato, ya que por sí, por mediación del Delegado, o el representante de la Unión, dentro de cinco (5) laborables a partir de la fecha en que surja dicha reclamación, queja o agravio. El supervisor o el representante autorizado de la Compañía dará su contestación no más tarde de los siguientes cinco (5) días laborables a partir de la fecha en que la alegada queja le haya sido presentada para su consideración. En caso de que la queja permanezca sin resolverse en este paso, se continuará la tramitación de la misma como se indica en el segundo paso.

La Compañía podrá someter quejas y agravios presentando tal queja por escrito a la Unión. De no resolverse la queja de la Compañía dentro de cinco (5) días de haberse presentado la queja a la Unión o de la Unión no haber contestado dentro de ese término, la Compañía podrá recurrir directamente al procedimiento de arbitraje establecido por la Sección 3 de esta cláusula.

b. Segundo Paso:

En caso de que la queja no haya sido arreglada según se provee en el primer paso, la queja deberá ser presentada por escrito al Gerente de Recursos Humanos o al Gerente de Planta de la Compañía, no más tarde de los siguientes cinco (5) días laborables a la fecha en que el Supervisor resolvió o debió hacer (sic) resuelto la queja

que le fuera sometida, según se provee en el primer paso. La querella tiene que especificar de forma clara el asunto o la disputa objeto de la querella y la sección o secciones del convenio colectivo que alegadamente se han violado. Las partes, incluyendo al Director de Relaciones Industriales de la Compañía, se podrán reunir para discutir la queja o querella antes de pasar al tercer paso. El Gerente de Recursos Humanos o el Gerente de Planta deberá dar su decisión por escrito dentro de los siguientes diez (10) días laborables a partir de la fecha en que se sometió la queja. En caso de que la queja permanezca sin resolver en este paso, se continuará la tramitación de la queja como se indica en el tercer paso siguiente:

c. Tercer Paso

En caso de que la queja no haya sido arreglada satisfactoriamente en el segundo paso, el caso sometido a arbitraje por cualesquiera de las dos partes, dentro de un período de diez (10) días laborables, subsiguientes a partir de la decisión del Gerente de Recursos Humanos o el Gerente de Planta de la Compañía, según se indica en el segundo paso. El procedimiento será el siguiente:

Sección 3: Arbitraje

a. El árbitro será escogido por las partes de una terna de tres árbitros enviada por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico de entre los árbitros del Negociado de Conciliación y Arbitraje de ese Departamento. Las partes escogerán el árbitro tachando cada una de las partes de (1) árbitro, quedando solamente el árbitro escogido. Las partes alternarán quién tachará primero.

b. Las decisiones del árbitro, así nombrado, serán finales.

c. Para que la Unión pueda llevar un caso de despido o suspensión de un empleado a arbitraje, el empleado afectado deberá haber pasado el período probatorio de empleo.

d. El árbitro no tendrá jurisdicción para enmendar, alterar o modificar las disposiciones de este Convenio.

Sección 4: Los términos aquí establecidos solamente podrán ser prorrogados por acuerdo mutuo y por escrito entre las partes.

Sección 5: De haber más de tres (3) empleados asistiendo a una vista de arbitraje; la Unión deberá notificar este hecho a la Compañía dos semanas antes de la vista. La Compañía entonces establecerá el orden en que los empleados deberán asistir a dicha vista para asegurar la producción y el buen funcionamiento de la empresa.

Sección 6: En caso de un despido, las partes, por mutuo acuerdo y por escrito, podrán obviar el primer y segundo paso y proceder directamente al tercer paso.

### **TRASFONDO DE LA QUERELLA**

Las partes rigen sus relaciones obrero patronal mediante convenio colectivo, en el cual pactaron salarios, condiciones de trabajo y un procedimiento para la resolución de controversias. En el caso de autos la controversia gira en torno a que la Unión según la parte querellada no cumplió con lo pactado en el procedimiento de quejas y agravios. En concreto, la Compañía sostiene que la Unión no cumplió con el primer y segundo paso de quejas y agravios pactado entre las partes yendo directamente al proceso de arbitraje. Por su parte, la Unión sostiene que el primer paso se cumplió el 14 de abril de 2010, donde hubo una reunión con el jefe de seguridad interna y la supervisora inmediata del querellante para discutir la acción disciplinaria por los hechos que se le imputaban al empleado. Que el segundo paso se efectuó el 15 de abril de 2010, con la

Gerente de Personal y el Gerente de Operaciones de la Planta donde se discutió la acción disciplinaria y posteriormente ese día le fue notificado el despido mediante carta.<sup>3</sup> La carta de despido fue entregada el 15 de abril por lo que los diez (10) días laborables para la radicación de la querrela en el tercer paso vencían el 30 de abril de 2010. Además, la Unión sostiene que con dichas reuniones se dio un acuerdo tácito que cumplía con la Sección 6 del Artículo VIII, *supra*. Por último, en su alegato escrito nos plantea que por los hechos procesales particulares de la querrela aplica la excepción a la rigurosidad de los términos para los trámites del procedimiento de quejas y agravios. Esta doctrina está establecida por nuestra jurisprudencia en los casos *Hermandad Unión de Empleados v. Fondo del Seguro del Estado*, 112 D.P.R. 51 (1982) y *Corp. de Puerto Rico para la Difusión Pública v. UGT*, 156 D.P.R. 631 (2002). Veamos.

De los hechos surge que las reuniones efectuadas con el reclamante durante los días 14 y 15 de abril de 2010 se efectuaron con los representantes de la Compañía exigidos por el Convenio Colectivo en los pasos 1 y 2 del Artículo de Quejas y Agravios. No obstante, las mismas se realizaron previo a la determinación final de despedir al empleado. Debemos preguntarnos si tal hecho hacia fútil el acto de radicar en los primeros pasos del proceso de querellas por lo que se justificaba ir directamente a arbitraje tal como alega la Unión. Luego de un análisis de los hechos y del derecho entendemos que procede declarar arbitrable la querrela. Concluimos que ir nuevamente a los primeros pasos de quejas y agravios no abonaba nada nuevo al proceso de resolución de la controversia. Máxime cuando se trata de la máxima medida disciplinaria en el mundo laboral, o sea, el despido. Tanto es así, que las propias partes han reconocido en la Sección 6 de Quejas y Agravios la posibilidad de por acuerdo

---

<sup>3</sup> Exhibits 2 conjunto.

escrito entre las partes ir directamente a arbitraje. Entendemos que cumplir con lo pactado, o sea, observar de forma rigurosa los términos del procedimiento de querella era un acto fútil, vacío, irreal o imposible por lo que no hace necesario cumplir con el mismo. Debemos preguntarnos cuán razonable era volver a reunirse en los pasos pactados en el proceso de querellas para discutir la misma con los mismos representantes de la Compañía que ayudaron a adoptar la determinación de despido del querellante.

Por lo anterior procedemos a emitir el siguiente **Laudo**:

La querella es procesalmente arbitrable. Se cita a las partes para ver el caso A-10-2583 en sus méritos, el jueves 29 de marzo de 2012, a las 1:30 p.m., en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, 1 de marzo de 2012.

---

**RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 1 de marzo de 2012 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO AGUSTÍN COLLAZO MOJICA  
BANCO POPULAR CENTER  
OFICINA 1901  
AVENIDA MUÑOZ RIVERA 209  
HATO REY PR 00918

SRA MILITZA RÍOS  
ICI PAINT  
PO BOX 9179  
CAROLINA PR 00988

LCDO ANDRES MONTAÑEZ COSS  
PO BOX 193501  
SAN JUAN PR 00919-3501

SR WILLIAM IRIZARRY  
DELEGADO GENERAL  
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES  
PO BOX 29247  
SAN JUAN PR 00929

---

**OMAYRA CRUZ FRANCO**  
**TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**