

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
Tel. 754-5310 fax 756-1115

INTERNATIONAL SHIPPING
AGENCY
(Patrono)

Y

UNIÓN DE TRABAJADORES DE
MUELLES I.L.A. LOCAL 1740
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-11-2019

SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL

ÁRBITRO:
FERNANDO E. FUENTES FÉLIX

I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso de epígrafe se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el viernes, 14 de junio de 2013.

El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el martes, 23 de julio de 2013, fecha en que venció el término prorrogado concedido a la Unión para someter su respectivo alegato escrito en apoyo de su respectiva posición.

La Comparecencia registrada fue la siguiente:

Por "el Patrono o la Compañía" comparecieron: el Lcdo. Antonio Cuevas Delgado, asesor legal y portavoz, la Sra. María Caraballo, principal ejecutiva financiera de la empresa y el Sr. Antonio Claudio, gerente del departamento de operaciones.

Por la Unión de Trabajadores de Muelles en adelante denominada "la Unión" o la "U.T.M." comparecieron la Lcda. Vanessa Marzán Hernández, asesora legal y portavoz, el Sr. Julián Cepero, pasado Presidente de la Unión, el Sr. Carlos Sánchez Ortiz, presidente de la Unión y el Sr. Jorge Colón Morales, querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes acordaron someter para su resolución el siguiente Acuerdo de Sumisión:

"Que el Honorable Árbitro determine si la querella es arbitrable procesalmente".

III. DISPOSICIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE AL CASO

ARTÍCULO XII

ARBITRAJE

1. Todos y cada uno de los miembros de la UNIÓN incluidos en la unidad contratante se comprometen a no suspender el trabajo ni parcial, ni totalmente por ninguna razón o motivo durante la vigencia de este Convenio; y en el caso de cualquier incidente, disputa o controversia que surja con la interpretación de cualquier cláusula o disposición de este Convenio, los trabajadores continuarán los trabajos y dicho incidente, disputa o controversia inmediatamente ser discutida por el delegado de la UNIÓN con el representante autorizado por la COMPAÑÍA, y de no ser resuelta pasará al

Presidente de la UNIÓN para agotar los recursos que establece el Convenio.

2. QUEJAS Y AGRAVIOS: Cualquier incidente, disputa, reclamación o controversia que surja entre las partes bajo los términos de este Convenio y que no pueda ser resuelta dentro del período de cuarenta y ocho (48) horas (sábado y domingo excluidos) de haber surgido, mediante negociaciones directas entre un representante de la COMPAÑÍA y otro de la UNIÓN, será puesto por escrito y sometido por la parte interesada a la otra parte a no más tardar del décimo día después del día que surgió dicho incidente, disputa, reclamación o controversia. La parte que someta la querrela por escrito expondrá claramente la naturaleza de la misma y designará a su representante, con quien la otra parte por escrito deberá discutir la querrela. La parte que recibe la querrela por escrito deberá inmediatamente nombrar a su representante, quien deberá reunirse con el representante de la otra parte y discutir la querrela en un esfuerzo para decidir la misma. Si no se llegara a un acuerdo satisfactorio dentro del término de cinco (días) después de la primera reunión. En tal caso, la querrela debe ser sometida por escrito a procedimiento del arbitraje con excepción de reclamaciones de salarios y/o interpretaciones de leyes en que el empleado reclamante podrá acudir a los tribunales.
3. ARBITRAJE: Toda disputa que no pueda ser resuelta mediante el procedimiento de quejas y agravios y cualquier disposición de este Convenio, deberá ser sometida por escrito al procedimiento de arbitraje. El Comité de Arbitraje estará constituido por dos (2) representantes de la COMPAÑÍA y dos (2) representantes de la UNIÓN y por un quinto miembro designado por el Secretario del Trabajo o por la persona que él designe. El nombramiento de los representantes de las partes se hará dentro del período de setenta y dos (72) horas (excluyendo sábado y domingo) a partir del recibo del requerimiento escrito para arbitrar. La decisión podrá emitirse por el Comité de Arbitraje o por el quinto miembro, según lo acuerdan las partes en cada

caso. Dicha decisión será final y obligatoria para todas las partes y personas relacionadas con el caso.

4. PROHIBICIÓN DE "LOCK-OUTS, "HUELGAS O PAROS: durante la validez de este Convenio, la COMPAÑÍA, pero esto no se entenderá que sea un "layoff" de empleados, debido a las condiciones del negocio; y la UNIÓN acuerda que no habrá huelgas ni paros en el trabajo por los empleados. El derecho de los empleados a no cruzar una línea de piquete "bonafide" se reconoce por LA COMPAÑÍA.

IV. ESTIPULACIONES DE HECHOS

- 1) El convenio colectivo de carga mecanizada fue extendido mediante estipulaciones hasta febrero de 2011.
- 2) El número 787-778-1710 es el número de fax del Departamento de Contabilidad de International Shipping Agency, Inc.

V. HECHOS CONCLUIDOS

1. La relación obrero patronal entre las partes está contenida en un Convenio Colectivo y una serie de estipulaciones. (Véase el Exhibit Núm. 1 Conjunto).
2. El Sr. Jorge Colón en adelante denominado "el Querellante" se desempeñaba como gruero para Intership y está representado por la Unión de Trabajadores de Muelles, Local 1740.
3. El 25 de enero de 2011, la Sra. Karen Figueroa, Directora de Recursos Humanos de la compañía le notificó al Querellante su terminación de empleo por abandono de trabajo por las razones allí contenidas, copia de la carta le fue enviada al Sr. Julián Cepero, Presidente de la Unión (Véase el Exhibit Núm. 2 Conjunto).

4. El 1ro. de febrero de 2011, la Lcda. Vanessa Marzán, representante lLegal de la Unión le escribió al Lcdo. Antonio Cuevas Delgado, abogado del patrono haciéndole referencia al despido del Querellante y solicitándole una información. En dicha carta se hace alusión a una comunicación alegadamente enviada a la compañía por la Unión el 27 de enero de 2011 (Véase el Exhibit Núm 3 Conjunto).
5. El 7 de febrero de 2011 nuevamente la licenciada Marzán le remite una comunicación al licenciado Cuevas en referencia a una solicitud de información y al despido del Querellante (Véase el Exhibit Núm. 4 Conjunto).
6. El 8 de febrero de 2011 el licenciado Cuevas le remite una comunicación a la licenciada Marzán informándole que a manera de excepción le está enviando sus comunicaciones del 1 y 7 de febrero de 2011 a la señora Figueroa pero le enfatiza que éstas solicitudes han de ser hechas directamente a la Compañía (Véase el Exhibit Núm. 5 Conjunto).
7. El 10 de febrero de 2011, la señora Figueroa acusa recibo de las comunicaciones que le enviara la licenciada Marzán al licenciado Cuevas aclarando sin embargo, la obligación existente conforme al Convenio Colectivo de remitir cualquiera comunicación en relación a Quejas y Agravios directamente a ella y aclara no haber recibido la alegada carta del 27 de enero de 2011. (Véase el Exhibit Núm. 7 Conjunto).

8. El 11 de febrero de 2011 el Sr. Julián Cepero, le respondió mediante una carta enviada por fax a la señora Figueroa al número de la Oficina de Recursos Humanos 787-778-2370 a las 11:00 a.m. a la comunicación del 10 de febrero de 2011.

Aún cuando la señora Figueroa había levantado en su comunicación del 10 de febrero de 2011 no haber recibido la aludida comunicación del 27 de enero de 2011 en su primera respuesta el señor Cepero no incluyó evidencia de envío de la mencionada carta del 27 de enero de 2011. (Véase el Exhibit Núm. 8 Conjunto).

9. Ese mismo día, 11 de febrero de 2011, la señora Figueroa le remitió contestación al señor Cepero nuevamente confirmando no haber recibido la carta que alegan haber enviado el 27 de enero de 2011. (Véase el Exhibit Núm. 9 Conjunto).

10. El 16 de febrero de 2011 en respuesta a la carta anterior de la señora Figueroa, es decir cinco (5) días más tarde, el señor Cepero le remitió copia de la carta que alega haber enviado el 27 de enero de 2011.

De dicha comunicación, en específico de la cubierta de presentación del fax, así como de la hoja de confirmación de envío, surge que el número al cual fue enviado es uno distinto al que registra la Oficina de Recursos Humanos (Véase el Exhibit Núm. 10 Conjunto).

11. Lo que expone la carta del 27 de enero de 2011 es lo siguiente:

“Por este medio me dirijo a usted en relación a su carta con fecha del 25 de enero de 2011. El motivo de la misma es para coordinar una reunión entre la Unión y el Patrono, incluyendo abogados, para aclarar el contenido de su carta.

Esperamos su comunicación para fijar hora, día y lugar de esta reunión”.

12. El 16 de febrero de 2011, la señora Figueroa le contestó al señor Cepero una vez más aclarando que no había recibido copia de la carta anejada y establece además que el número al cual alegadamente se envió la comunicación del 27 de enero de 2011 no es el número de fax perteneciente a la Oficina de Recursos Humanos, número este conocido y continuamente utilizado por el propio Presidente de la Unión, Sr. Julián Cepero en cada ocasión en que se comunican con dicha oficina. (Véase el Exhibit Núm. 11 Conjunto).

13. En respuesta, el 18 de febrero de 2011, el Presidente de la Unión señala haber enviado la carta del 27 de enero de 2011 al número señalado, por instrucciones de la secretaria de la señora Figueroa. (Véase el Exhibit Número 12 Conjunto).

14. La señora Figueroa por su parte respondió por escrito el mismo día 18 de febrero de 2011 señalando la imposibilidad del argumento del señor Cepero debido a que para la fecha que él indica, ninguna de las asistentes asistió a trabajar y que el fax de dicha oficina en ningún momento estuvo dañado. (Véase el Exhibit Núm. 13 Conjunto).

15. El 24 de febrero de 2011 la señora Figueroa confirma mediante carta la comunicación habida entre las partes, celebrada sin renunciar al planteamiento de arbitrabilidad y a la posición de la Compañía de sostener el despido del Querellante. (Véase el Exhibit Conjunto Núm. 14).

16. Surgió de la prueba documental que cualquier documento que hubiese llegado a la Compañía relacionado a asuntos de Recursos Humanos se le hace llegar a ella. (Véase el Exhibit Núm. 15 Conjunto).

VI. ALEGACIONES DE LAS PARTES

El patrono expone y alega en síntesis que la presente querella no es arbitrable procesalmente debido a que la Unión no cumplió con lo establecido al no protestar la acción de la Compañía dentro de las 48 horas de haber conocido la terminación de empleo del Querellante.

Alega y expone también el Patrono que al desviarse del procedimiento reconocido y utilizado para la tramitación de Quejas y Agravios la Unión renunció a someter la presente querella a dicho procedimiento.

La Unión por su parte expone y alega que cumplió con los términos establecidos para la radicación de la querella establecidos en el Convenio Colectivo y que fue el Patrono quien no contestó el agravio prontamente tal y como lo requiere la cláusula de Quejas y Agravios, por la cual la querella es arbitrable procesalmente.

VII. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES SOBRE EL PLANTEAMIENTO DE ARBITRABILIDAD

Somos de opinión que le asiste la razón al Patrono y no a la Unión en el caso de autos y que la presente querrela no es arbitrable procesalmente. Veamos

Inicialmente debemos señalar que la cláusula de Quejas y Agravios aquí en cuestión dispone categóricamente que:

“[c]ualquier incidente, disputa, reclamación o controversia que surja entre las partes” tiene que levantarse dentro del período de cuarenta y ocho (48) horas (sábado y domingo excluidos) de haber surgido.

Es solamente luego de que se da este paso inicial que entran en juego las otras etapas del procedimiento de Quejas y Agravios que culminan en Arbitraje.

La única gestión a la que la Unión puede hacer referencia en el caso de autos que daría cumplimiento a su obligación contractual de impugnar la acción de la Compañía en 48 horas, es la alegada carta del 27 de enero de 2011.

Esto es así toda vez que todas las otras comunicaciones se cursaron ya pasado el término requerido para ello, pero a nuestro entender la referida comunicación no es suficiente.

En el caso de autos la Unión no pudo establecer que en efecto envió la carta dentro del término porque existen severas deficiencias e incongruencias en su argumento.

La posición de la Unión es que envió una carta a la Compañía el 27 de enero de 2011, no obstante la misma no fue enviada ni recibida en la Oficina de Recursos Humanos el 27 de enero.

Cuando llegan las cartas posteriores el 1 y el 7 de febrero a la atención de la Directora de Recursos Humanos, esta de forma clara le indica a la Unión el hecho de no haberla recibido y le solicita expresamente el 10 de febrero de 2011 que le remita evidencia del envío de dicha carta.

No fue hasta el 16 de febrero de 2011, es decir seis (6) días más tarde que por primera vez el Presidente de la Unión envió copia de la carta aludida como Anejo.

La falta de premura y diligencia demostrada por la Unión en tomarse el tiempo de re-enviar la carta que dicen y alegan haber enviado y tardarse hasta seis (6) días en ello luego de habersele sido solicitada por la Compañía abona dudas y refleja interrogantes de que en efecto la Unión haya cumplido con el término dispuesto en el procedimiento de Quejas y Agravios establecido en el Convenio Colectivo.

En adición, luego de recibir copia de la carta y verificar la misma surgen dos cuestionamientos adicionales a saber:

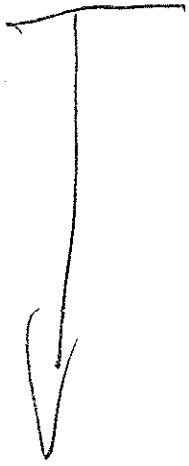
La hoja de recibo o de confirmación de envío suministrada para confirmar el alegado envío no muestra imagen alguna del documento que fue enviado por lo que es imposible verificar si la carta que dicen haber enviado realmente fue la carta enviada a ese facsímile en esa ocasión.

Pero más cuestionable aún es el hecho de que luego de años en que se han sostenido comunicaciones con la Unión utilizando el mismo número de fax, es decir el de Recursos Humanos que incluso está contenido en la carta cuando se notificó el despido del Querellante, la Unión decidió utilizar un número de fax que no está ni remotamente relacionado a la Oficina de Recursos Humanos.

La razón que dio la Unión es que una secretaria, sin mencionar su nombre le dijo que lo enviarán a otro número.

Pero el problema es que en la fecha que señala la Unión ninguna de las dos (2) asistentes de Recursos Humanos se habían reportado a trabajar.

Ante las incongruencias y cuestionamientos que surgen en el proceder de la Unión y la desviación en cumplir con el procedimiento conocido por la Unión y sus representantes, lo procedente en el caso de autos es que declaramos no arbitrable procesalmente la querrela por no haber cumplido la Unión con lo dispuesto en el Convenio Colectivo.



Con relación a lo anterior debemos señalar que en el campo de las relaciones obrero patronales los términos acordados por las partes en los procedimientos de Quejas y Agravios tienen que ser seguidos y cumplidos según fueron pactados.

Lo anterior es consistente con lo resuelto por nuestro Honorable Tribunal Supremo en el caso de San Juan Mercantil vs. Junta de Relaciones del Trabajo, 104 DPR 86 (1975); en el cual nuestro Tribunal Supremo señaló 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, nuestro Honorable Tribunal Supremo en el caso de Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública vs. Unión General de Trabajadores, 2002 JTS 60, reiteró que las cláusulas de Procedimientos de Quejas y Agravios son de estricto cumplimiento.

Se ha establecido además que cuando el Convenio Colectivo contiene límites de tiempo claros para presentar querellas, su incumplimiento generalmente culmina en la desestimación de la querella si la cuestión es levantada ante el Árbitro. Elkouri & Elkouri, *How Arbitration Works*, Sexta Edición, págs. 220 y 221.

En el campo del Derecho Laboral Puertorriqueño, nuestro Honorable Tribunal Supremo resolvió que una Unión está obligada a someter diligentemente sus querellas al Procedimiento de Quejas y Agravios establecido en un Convenio Colectivo y resolvió además lo siguiente:

“Para lograr el objetivo de propiciar la paz industrial, esta corte impartirá seriedad y obligatoriedad a los Convenios Colectivos y a los procedimientos contenidos en éstos”. Buena Vista Dairy, 94 D.P.R. 624 (1967). Véase también los casos de Nazario v Hull Dobbs 101 D.P.R. 286; Nazario v Tribunal Superior 98 D.P.R. 846; y Rivera Padilla v Coop. Ganadores 110 D.P.R. 621”.

No conduce a la paz industrial y laboral el ignorar los procedimientos establecidos en una cláusula de Quejas y Agravios y Arbitraje, puesto que el efecto sería el agravar la querrela en lugar de resolverla.

Los límites de tiempo establecidos en un Convenio Colectivo para solicitar el procedimiento de arbitraje son una garantía contra la dilación indefinida en la ventilación y resolución de querellas.

Es precisamente por esas razones que las partes en un Convenio Colectivo establecen términos, y condiciones para el procedimiento de querellas.

Está claramente establecido en el campo del arbitraje obrero patronal que el ignorar las cláusulas procesales ha tenido como resultado la desestimación de las querellas por haberse tramitado fuera de tiempo.

El Lcdo. Demetrio Fernández Quiñonez, en su obra, *El Arbitraje Obrero Patronal*, indica lo siguiente con respecto a este tema:

Uno de los requisitos procesales de mayor importancia es el cumplimiento de los períodos y términos prescritos para el procesamiento de los agravios. Los árbitros sostienen las disposiciones contractuales que exigen que los agravios se procesen en determinados días desde la fecha en que se tomó la acción. Un agravio presentado desatendiendo el período fijado por el contrato será considerado que no es arbitrable procesalmente”.

También, debemos señalar que la doctrina sobre la observancia del procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje no se estructuró para fomentar su empleo inútil o su manipulación. *H.U.E v. F.S.E*, 112 DPR 51, (1982).

Cabe señalar, además que la "La norma general establecida es que debe cumplirse estrictamente el procedimiento de Quejas y Agravios y para su decisión o arbitraje". H.U.E v. F.S.E., supra. Es doctrina establecida en esta jurisdicción que ninguna de las partes puede hacer caso omiso del Convenio Colectivo, o del procedimiento de Quejas y Agravios ahí establecido. San Juan Mercantil Corp. v. J.R.T., 104 DPR 86, (1975). También es derecho establecido que el procedimiento de Quejas y Agravios, y para su ventilación en arbitraje, es de cumplimiento estricto. Rivera Padilla v. Coop. de Ganadores de Vieques, 110 DPR 621, (1981); Secretario del Trabajo v. Hull Dobbs, 101 DPR 286, (1973); Nazario v. Lamparas Quesadas Sales Corp., 99 DPR 450, (1970); Buena Vista Dairy v. J.R.T., 94 DPR 624 (1967); Pérez v. A.F.F., 87 DPR 118, (1963).

Para recapitular, la Unión tiene que cumplir con los términos de la cláusula contractual para que el asunto sea arbitrable. No tenemos dudas de que aquí no se hizo.

Relacionado con lo anterior véase los laudos A-06-3038 del Honorable Árbitro Benjamín Marsh Kennerly y el A-06-2967 del Árbitro suscribiente.

La Unión no cumplió con el Artículo Núm. XIII - Arbitraje, supra del Convenio Colectivo.

Vistos los hechos que rodean el caso de autos resolvemos que procede determinar que la presente querrela no es arbitrable procesalmente.

A tenor con lo anterior emitimos el siguiente:

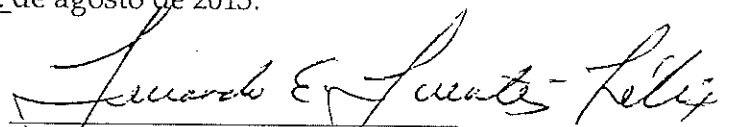
VIII. LAUDO

La querrella no es arbitrable procesalmente

Se desestima la querrella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 22 de agosto de 2013.


FERNANDO E. FUENTES FÉLIX
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN


Archivada en autos hoy, 22 de agosto de 2013; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR CARLOS C SÁNCHEZ ORTIZ
PRESIDENTE
UNIÓN DE TRABAJADORES DE MUELLES DE PR
PO BOX 13956
SAN JUAN PR 00908-3956

SR DAVID SEGARRA
PRESIDENTE
INTERNATIONAL SHIPPING AGENCY
PO BOX 9022748
SAN JUAN PR 00902-2748

LCDO ANTONIO CUEVAS DELGADO
CUEVAS KUINLAM & MÁRQUEZ, O'NEILL
416 AVE ESCORIAL
CAPARRA HEIGHTS
SAN JUAN PR 00920-3514

LCDA VANESSA MARZÁN HERNÁNDEZ
400 CALLE CALAF
PMB 474
SAN JUAN PR 00918-1314


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA