

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ  
P.O. BOX 195540  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

CADILLAC UNIFORM & LINEN  
SUPPLY, INC.  
(Compañía o Patrono)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE  
PUERTO RICO  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-11-2327

SOBRE:

ARBITRABILIDAD PROCESAL

ÁRBITRO:

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

### INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje en el caso de autos fue citada para verse en sus méritos en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 13 de agosto de 2013. Sin embargo, las partes solicitaron un término para presentar sus respectivas contenciones sobre un planteamiento de arbitrabilidad procesal presentada por la Compañía. A tales efectos, les concedimos un término cuya expiración fue fijada para el 19 de septiembre de 2013. La comparecencia registrada a la vista fue la siguiente:

**POR CADILLAC UNIFORM:** el Lcdo. Luis M. Ferrer Medina, representante legal y portavoz; la Sra. Esther Ocasio, Gerente de Recursos Humanos; y los Sres. Joel Ruiz y Luis Sánchez, en calidad de testigos.

**POR LA UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO:** el Lcdo. José E. Carreras Rovira, asesor legal y portavoz.

### ACUERDO DE SUMISIÓN

Determinar si el presente caso es arbitrable, conforme lo dispone el Convenio Colectivo. De no ser arbitrable, que desestime el caso. De ser arbitrable, que cite a las partes para ver el caso en los méritos.

### DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

#### ARTÍCULO X

##### Procedimiento de Quejas y Agravios

##### Sección 1 - SUMISIÓN

Cualquier querella que tengan las partes en cuanto a la interpretación o administración del presente Convenio se resolverá del modo siguiente.

##### 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 del 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 querrela por escrito, al Gerente de Recursos Humanos, especificando la causa de la querrela, 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 General o la persona que él designe. Este paso puede ser dividido por mutuo acuerdo escrito entre las Partes.
- D. Cuando alguna querrela sea resuelta de forma favorable al querellante y la misma envuelva algún tipo de pago a la sección de nóminas dentro de los próximos tres (3) días laborables después del acuerdo.

Si el caso trata de una acción disciplinaria y es favorable al querellante el acuerdo o laudo deberá incluir el día en que se repondrá en su trabajo el empleado. De no disponerse, el patrono reinstalará al empleado a más tardar una semana luego de la solución del mismo.

### Sección 3 - QUERELLAS DE LA COMPAÑÍA

Cuando la Compañía tenga una querrela sobre la interpretación del Convenio, la presentará el Secretario Tesorero de la Unión, y señalará una fecha para discutir el caso.

#### Sección 4 - QUERELLAS DE LA UNIÓN

Cuando la Unión tenga una querella sobre la interpretación del Convenio, el Secretario Tesorero o su representante la notificará al Gerente de Recursos Humanos de la Compañía y señalarán una fecha para discutir el caso.

#### Sección 5 - CASOS ANTE EL SECRETARIO TESORERO

Tanto las querellas de la Unión, como las de la Compañía, como las de cualquier empleado que esté bajo la consideración del Secretario Tesorero de la Unión, serán discutidas con el Gerente General de la Compañía o la persona por él designada deberá hacer el esfuerzo mayor para solucionar satisfactoriamente toda querella, pero de no poder llegar a una solución aceptable para las partes podrán someter el caso ante un Árbitro.

#### Sección 6 - NOMBRAMIENTO DEL ÁRBITRO

Cuando las Partes acuerden someter el caso ante un Árbitro, éste podrá ser seleccionado por acuerdo mutuo o de una terna sometida por el Departamento del Trabajo de Puerto Rico.

#### Sección 7 - AUTORIDAD DEL ÁRBITRO

A. Una vez el caso sea sometido ante el Árbitro, éste tendrá la autoridad para requerir que las partes produzcan los documentos y testigos pertinentes al caso y podrá tomar los remedios que estime para hacer valer sus órdenes

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

C. La decisión del Árbitro será final, obligatoria para ambas partes y conforme a derecho.

D. Cuando un Árbitro resuelve la instalación a su trabajo de cualquier trabajador cubierto por este Convenio que haya sido despedido o suspendido, dicho Árbitro también tendrá

poder para ordenar el pago total o parcial de todos los salarios dejados de pagar al que el trabajador tenga derecho, deduciendo cualquier cantidad que el trabajador pueda haber ganado en otro sitio durante el período en cuestión.

#### Sección 8 - TÉRMINOS DE PRESCRIPCIÓN

Las partes tendrán quince (15) días para someter cualquier querrela a partir de la fecha en que tuvieron conocimiento de los hechos que dan base a la misma, así como para la Compañía tomar cualquier acción disciplinaria. En materias salariales se aplicarán los términos de ley. La querellante tendrá diez (10) días laborables para adelantar su querrela al próximo paso. De no hacerlo, se entenderá que ha renunciado a la querrela.

#### Sección 9 - ARBITRAJE

Serán materia de arbitraje las controversias que surjan entre la Unión y el Patrono. Esto no se interpretará como arbitraje compulsorio para aquellas materias que hayan sido negociadas como prohibición de huelga. Pero el procedimiento si la unión decide recurrir al arbitraje en lugar de cualquier otra acción a que tenga derecho.

En esta materia y a petición de las partes, el árbitro será seleccionado de una terna enviada al Director del Negociado de Conciliación y Arbitraje. Esto en caso de que las partes no puedan seleccionar el árbitro por acuerdo.

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

## RELACIÓN DE HECHOS

1. Cadillac Uniform, en adelante, "la Compañía", es una empresa dedicada a proveer servicio de lavado de uniformes y/o mantelería.
2. El 4 de enero de 2011, la Compañía despidió al Sr. Adalberto González, aquí querellante. A éste se le imputó haber incurrido en las siguientes faltas al Reglamento de Acciones Disciplinarias: Abandono del Área de Trabajo, Funciones y/o Labores sin Previa Autorización; Insubordinación; Poner en Peligro su Salud y Seguridad; y Amenaza.
3. Ese mismo día, la Unión presentó una querrela a los efectos de que se reinstalara al Querellante a su lugar de trabajo. (Primer Paso)
4. En comunicación de 10 de enero de 2011, el Sr. Alexis Rodríguez, Secretario Tesorero de la Unión, le solicitó a la Sra. Esther Ocasio, Directora de Recursos Humanos, una reunión para discutir la querrela de autos. Asimismo, le propuso enviar el caso directamente al procedimiento de arbitraje, sin levantar planteamiento alguno sobre arbitrabilidad procesal.
5. En comunicación de 11 de enero de 2011, la señora Ocasio le expresó su desacuerdo en obviar los pasos del procedimiento de querellas.
6. En comunicación de 25 de enero de 2011, el Secretario Tesorero de la Unión presentó, por escrito, la querrela de autos, ante la Oficina de Recursos Humanos. Asimismo, incluyó una copia del formulario para procesar querellas.

7. En contestación de la querrella del 14 de febrero de 2011, la señora Ocasio sostuvo que la Compañía mantiene su posición en cuanto al despido del Querellante. Señaló, además, que la Unión incumplió con los términos establecidos en el procedimiento de quejas y agravios. (Tercer Paso)
8. El 14 de marzo de 2011, la Unión mantuvo su contención con respecto a la querrella. De igual manera, el 18 de marzo de 2011, la Compañía se reiteró en su decisión con respecto al despido del Querellante, y en cuanto a su planteamiento sobre la falta de arbitrabilidad procesal de la querrella. (Cuarto Paso)
9. El 23 de marzo de 2011, la Unión presentó la querrella de autos ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje. Ésta sostuvo que el despido del Querellante estuvo injustificado, por lo que solicitó su reposición más el pago de los haberes dejados de devengar.

## ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

### Arbitrabilidad Procesal.

Previo al inicio de la discusión de los méritos de este caso, la Compañía planteó que el presente caso no es arbitrable en su modalidad procesal toda vez que la Unión había incumplido con el segundo paso del procedimiento de querellas dispuesto en el Convenio Colectivo. El Artículo X, Sección 2(B), del Convenio requiere que dicho paso sea presentado dentro de cinco (5) días laborables del Paso 1, que éste sea sometido por

escrito; y que se especifique la causa del querellante, la fecha de los hechos, y el remedio solicitado.

Conforme a la prueba presentada, la Compañía despidió al Querellante el 4 de enero de 2011, ese mismo día, la Unión radicó el Formulario para Procesar Querellas, en Primer Paso. La Compañía contestó de inmediato, por lo que la Unión disponía de un término de cinco (5) días para elevar la Querella al Segundo Paso, es decir, hasta el 12 de enero de 2011.<sup>1</sup> El 10 de enero de 2011, la Unión envió una comunicación a la Directora de Recursos Humanos en la cual le solicitó una fecha para discutir la querella. Según alegó la Compañía, dicha comunicación no puede ser considerada como el segundo paso del Procedimiento de Quejas y Agravios, toda vez que la misma no contiene los elementos sobre causa, fecha y remedio que son requeridos por el Convenio Colectivo.

Posteriormente, el 25 de enero de 2011, la Unión dirigió a la señora Ocasio una segunda comunicación en la cual indicó que su carta de 10 de enero de 2011 representaba la radicación, por escrito, de la querella ante el Gerente de Recursos Humanos, es decir, el Segundo Paso de la querella. Con esta comunicación, incluyó copia del formulario para procesar querellas.

---

<sup>1</sup> El 6 de enero de 2011 es considerado como día feriado.



Evalrados los hechos, procede concluir que la comunicación presentada el 10 de enero de 2011 por la Unión representa un documento, que aunque fue radicado dentro del término de cinco (5) días dispuesto en el Convenio Colectivo para completar el segundo paso del procedimiento de querellas, fue uno incompleto que no incluía la causa de la querella, la fecha de los hechos y el remedio solicitado. En segundo lugar, la comunicación de 25 de enero de 2011, dirigida a la señora Ocasio, en la cual se refería a su comunicación previa, fue presentada expirado el término estipulado para ello en el Convenio. En fin, ninguna de las dos comunicaciones satisfizo las disposiciones del Artículo X, Sección 2(B) del Convenio Colectivo, en cuanto al segundo paso del procedimiento de querellas. La primera, por no contener todos los elementos requeridos por el Convenio; y la segunda, por haber sido sometida fuera del término convenido por estas partes.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha resuelto reiteradamente que las partes contratantes no pueden hacer caso omiso al procedimiento para tramitar controversias que se encuentra dispuesto en el convenio colectivo. San Juan Mercantile Co. V. J.R.T., 104 DPR (1975). Ha sostenido, además, que el procedimiento acordado para ello es de estricto cumplimiento. Rivera Padilla v. Cooperativa de Ganaderos de Vieques, 110 DPR 621 (1981), Secretario del Trabajo v. Hull Dobbs 101 DPR 286. ... pues el mismo no se estructuró para fomentar su empleo inútil o su manipulación. H.V.T. v. F.S.E. 112 DPR 51 (1982).

La Unión, parte promovente en esta querrela, tenía el deber de presentar su querrela conforme lo pactado en el Convenio Colectivo. Al no hacerlo de esa manera, limitó nuestra facultad para entrar a dilucidar los méritos de la controversia surgida entre estas partes.

Así las cosas, sólo nos resta emitir nuestra determinación, conforme a lo antes expresado.

#### LAUDO

El presente caso no es arbitrable, en su modalidad procesal. Se desestima la querrela presentada por la Unión.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 15 de octubre de 2013.

  
MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ  
ÁRBITRO


CERTIFICACION: Archivado en autos hoy 15 de octubre de 2013 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR LEONEL MORALES APONTE  
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN PR 00912

SRA ESTHER OCASIO  
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS  
CADILLAC UNIFORM & LINEN SUPPLY  
PO BOX 1893  
BAYAMÓN PR 00960

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA  
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN PR 00912

LCDO LUIS M FERRER MEDINA  
BAERGA & QUINTANA  
EDIFICIO UNIÓN PLAZA OFIC 810  
416 AVE PONCE DE LEÓN  
SAN JUAN PR 00918-3426

  
MILAGROS RIVERA CRUZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA