

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

SUPER ASPHALT
(COMPAÑÍA O PATRONO)

Y

UNIÓN OBREROS CEMENTO
MEZCLADO
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-11-333

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL
DESPIDO DEL SR. JOSÉ L. PIZARRO
CRUZ

ÁRBITRO:
ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso se efectuó el 25 de septiembre de 2013 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo, en San Juan, Puerto Rico.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por el PATRONO: el Lcdo. Héctor M. Pereira Córdova, Asesor Legal y Portavoz, y el Sr. José Ortiz Díaz, Contable y Director de Recursos Humanos y Testigo.

Por la UNIÓN: el Lcdo. Ricardo T. Goytia Díaz, Asesor Legal y Portavoz y el Sr. Félix A. Rodríguez, Presidente.

ACUERDO DE SUMISIÓN

Hubo acuerdo entre las partes sobre que resolviéramos en primera instancia la controversia sobre si la querrela radicada era arbitrable o no. En atención a lo anterior la controversia a dilucidar es:

Determinar si la querrela es
procesalmente arbitrable visto el Convenio
Colectivo y la prueba disponible.

El caso quedó sometido para adjudicación el 25 de noviembre de 2013.

Recibimos únicamente el alegato del Patrono.

RELACIÓN DE HECHOS

1. El 30 de julio de 2010, el Director de Recursos Humanos de la Compañía, el Sr. José Ortiz Díaz le notificó al querellante Sr. José Pizarro Cruz que efectivo dicho día quedaba despedido de sus funciones en la Compañía por, alegadamente, insubordinarse y amenazar con agredir físicamente a su supervisor inmediato. (Exhibit 2 Conjunto).
2. El 3 de agosto de 2010, el Presidente de la Unión, el Sr. Félix A. Rodríguez Clemente, respondió dicha comunicación al Sr. Gregory Mazza, Vicepresidente Administrativo y Tesorería de la Compañía. En la misiva le señalaba a éste que no estaba de acuerdo con la acción tomada por la Compañía y solicitaba la inmediata reposición en su empleo del querellante José Pizarro conjuntamente con el pago de todos los salarios y haberes dejados de devengar. (Exhibit 3 Conjunto).

3. En atención a lo anterior, el 9 de agosto de 2010, el Director de Recursos Humanos de la Compañía, el Sr. José Ortiz Díaz, respondió la comunicación del Presidente de la Unión señalándole que la Compañía se mantenía en su posición de despedir al señor José Pizarro Cruz. (Exhibit 4 Conjunto).
4. El 13 de agosto de 2010, inconforme con dicha determinación, la Unión radicó ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos la correspondiente "Solicitud para la Designación o Selección de Árbitro". (Exhibit 5 Conjunto).
5. Ese mismo día 13 de agosto de 2010, el Presidente de la Unión, el Sr. Félix A. Rodríguez Clemente, le envió una carta al Sr. José Ortiz Díaz, señalándole que le incluía copia "Solicitud para la Designación o Selección de Árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos" radicada en el caso del querellante Pizarro Cruz. (Exhibit 6 Conjunto).

CONTENCIONES DE LAS PARTES

En el presente caso el Patrono, como planteamiento de derecho, alegó que la querrela radicada no era arbitrable procesalmente porque la Unión no cumplió con los requisitos que dispone el Convenio Colectivo en el Artículo VIII, sobre Quejas y Agravios, para procesar las querellas. Sostuvo que el Convenio Colectivo en su Artículo VIII, Primer Paso, supra, dispone que antes de radicarse las querellas ante el NCA primero deben presentarse ante el Comité de Quejas y Agravios que para su consideración. Señaló que la Unión radicó la querrela directamente ante el NCA

omitiendo el paso de presentarla primeramente ante el Comité de Quejas y Agravios instituido en el Convenio Colectivo. En vista de lo anterior, afirmó que la querella no es arbitrable procesalmente. Para probar su caso presentó el testimonio del Sr. José Ortiz Díaz, Director de Recursos Humanos de la Compañía. Este testificó que él es uno de los dos (2) representantes patronales del Comité de Quejas y Agravios de la Compañía. Declaró también que él procesó e intervino en la querella de autos y que recibió varias llamadas del Presidente de la Unión, pero no con respecto a este caso.

La Unión, por su parte, arguyó que la querella presentada era arbitrable procesalmente. Para probar su contención presentó el testimonio del Sr. Félix Rodríguez Clemente, Presidente de la Unión. Este, en esencia, planteó que discutió la querella mediante una llamada telefónica que le hizo al Sr. José Ortiz Díaz, quien además de ser Director de Recursos Humanos de la Compañía, era representante patronal en el Comité de Quejas y Agravios. También señaló que en los casos de despidos era una práctica usual entre las partes resolver y se tramitar por medio de llamadas telefónicas los casos que estaban pendientes, en trámite o en vías de discusión. De igual forma, declaró que radicó directamente la querella ante el NCA porque en la conversación telefónica que tuvo con el señor Ortiz entendió que la posición de la gerencia era que no iba a reemplazar al Querellante.

OPINIÓN

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Es axioma en el arbitraje obrero-patronal que la sumisión y el Convenio Colectivo limitan la jurisdicción del árbitro. Sonic Knitting, Inc. V. I.L.G.W.U., 106 DPR 555 (1977); JRT v. Otis Elevator, Co., 105 DPR 195 (1976); Colón Molinary v. A.A.A., 103 DPR 143 (1974); JRT v. Caribbean Towers, Inc., 99 DPR 595 (1971); JRT v. NY & P.R. S/S Co., 69 DPR 782 (1949). Es doctrina, además, que ninguna de las partes pueda hacer caso omiso del Convenio Colectivo o del procedimiento de quejas y agravios establecido en el Convenio. San Juan Mercantile Co. v. JRT, 104 DPR 86 (1975). También es principio normativo que el procedimiento acordado para la tramitación de quejas y agravios y para su ventilación en arbitraje es de cumplimiento estricto. Rivera Padilla v. Coop. Ganaderos de Vieques, 110 DPR 621 (1981); Secretario del Trabajo v. Hull Dobbs, 101 DPR 286 (1973); Nazario v. Lámparas Quezadas Sales Co., 99 DPR 450 (1970). De igual manera, la jurisprudencia arbitral tanto estatal como federal es casi unánime en el sentido de que aquellas querellas que se radican fuera de los términos contractuales provistos para ello se entienden renunciadas.

Corolario de lo anterior es que de no interponerse la querella dentro del término y forma que dispone el Convenio, la misma debe ser desestimada de plano si más ulterior consideración o examen de hechos.

El Convenio Colectivo vigente y aplicable a la controversia de autos dispone, en lo pertinente, lo siguiente:

ARTÍCULO VIII QUEJAS Y AGRAVIOS

- A. Un agravio dentro del significado de este Convenio Colectivo será una disputa o diferencia de opinión que surja bajo las disposiciones del mismo durante su período de vigencia.
- B. (...)

PRIMER PASO

1. Si algún empleado tiene una queja, deberá no más tarde de tres (3) días laborables después de haber surgido el incidente o motivo de queja, discutir el asunto con su supervisor inmediato. Si la queja es en contra de dicho supervisor inmediato, el empleado discutirá el asunto con un supervisor de mayor rango. Dicho supervisor inmediato o supervisor de mayor rango, deberá dar su contestación al asunto dentro de un término de cinco (5) días laborables luego de habersele presentado. El tiempo que razonablemente le tome a un empleado el discutir con su supervisor inmediato o supervisor de mayor rango le será pagado por la Compañía al empleado a su tipo por hora regular de paga. (Énfasis suplido).
2. Si el supervisor inmediato o supervisor de mayor rango no contesta dentro del término de cinco (5) días laborables de habersele presentado la queja, o si habiendo contestado, su contestación o solución no es, a juicio del empleado, satisfactoria, el empleado podrá, a través del delegado de la Unión, radicar una querrela por escrito exponiendo los hechos del asunto ante el Comité de Quejas y Agravios que por la presente se crea. El Comité

estará compuesto por dos (2) representantes de la Compañía y dos (2) representantes de la Unión.
(Énfasis nuestro).

SEGUNDO PASO

1. La Unión entregará una copia de dicha querrella al Vicepresidente de Operaciones y director(a) de Recursos Humanos de la Compañía. La Compañía tendrá un período de cinco (5) días laborables para radicar su contestación con el Comité de Quejas y Agravios.
2. Una vez radicada ante el Comité de Quejas y Agravios la querrella y contestación antes mencionada, el Comité se reunirá y dará su consideración a las alegaciones de las partes, tomando, si fuera necesario, la evidencia pertinente del caso. El Comité deberá emitir su decisión dentro de los diez (10) días laborables siguientes a la fecha en que la Compañía haya radicado su contestación. El Comité deberá llevar actas de cada reunión que celebre y dichas serán firmadas por los miembros del comité.

TERCER PASO

Si el Comité de Quejas y Agravios no pudiese emitir su decisión dentro del término antes establecido, las partes contratantes solicitarán del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico que designe un Árbitro para resolver el asunto lo más pronto posible.
(Énfasis nuestro).

1. El Árbitro tendrá entonces facultad para resolver definitivamente el asunto, después de haber visto el caso en su fondo.
2. (...)
3. (...)

Como dijimos al inicio, el Patrono se opone a la arbitrabilidad del caso porque la Unión no radicó la querrela por escrito ante el Comité de Quejas y Agravios que se instituyó al amparo del Artículo VIII, sobre Quejas y Agravios, Primer Paso, Inciso 2, del Convenio Colectivo. De la prueba recibida y analizada se desprendió que la Unión siguió todo el proceso, excepto cuando le tocó proceder con la radicación la querrela por escrito ante el susodicho Comité de Quejas y Agravios. Alude la Unión a una llamada telefónica que alegadamente realizó al Sr. José Ortiz Díaz, uno de los dos (2) miembros patronales del mencionado Comité y a una práctica usual entre las partes para atender mediante llamadas telefónicas los casos que fueran sobre despidos de empleados, como las razones para no haber acudido al mismo. No obstante, es menester señalar que el señor Ortiz Díaz negó en la audiencia de arbitraje haber recibido llamada telefónica para atender y discutir ese caso en particular y declaró que ésta no era la práctica seguida por las partes ni la establecida en el Convenio Colectivo. Ante estas circunstancias este Árbitro opina que independientemente de ello, el argumento de la alegada práctica usual entre las partes no es de aplicación en el presente caso. Primero porque para que una práctica pasada o el uso y costumbre pueda derrotar la letra clara de un Convenio Colectivo la misma tiene que aplicarse por un periodo largo de tiempo. Una o dos situaciones o hechos aislados no tienen el rango de práctica pasada que pueda derrotar lo dispuesto en el Convenio Colectivo. Y segundo, en el presente caso la Unión no mencionó sino más que la alegada llamada telefónica que realizó el Presidente de la Unión al señor Ortiz, declaración que fue contra dicha por el testigo patronal.

En el caso de autos se desprendió que las partes en su Convenio Colectivo negociaron todo un procedimiento para atender las controversias que surgieran en sus relaciones laborales. Éstas establecieron un Comité de Quejas y Agravios con dos (2) representantes de cada parte que lo compondrían y una serie de términos que vencidos desembocaban finalmente en la etapa de arbitraje con la radicación de la querrela ante el NCA para la resolución del asunto en controversia. Ese Comité estaba vigente y no se activó por razón de que la Unión radicó la querrela primero ante el Negociado obviando el paso que requería ir ante el Comité de Quejas y Agravios. Dados los términos claros del Convenio sostenemos que la conversación con el señor Ortiz Díaz, de haberse dado, lo cual fue contradicho en la vista, no puede tener el efecto de sustituir al Comité de Quejas y Agravios negociado en el Convenio Colectivo, pues, al fin de cuentas Ortiz era solo uno de los dos (2) miembros de la parte patronal. El señor Ortiz no constituye por sí solo el Comité de Quejas y Agravios. La Unión debió acudir ante dicho comité para que este pasara juicio sobre el asunto en controversia. Avalar la contención sindical en las circunstancias prevaecientes equivaldría a una interpretación contraria a derecho, pues, como ha expresado nuestra más alta Curia: "en el análisis de las cláusulas de un convenio colectivo no se favorecerá aquella interpretación cuyo efecto práctico tendría por consecuencia el que partes hubieran incorporado al convenio una disposición completamente inoperante" (*Servicios Médicos Hosp. v. J.R.T., 98 DPR 105 (1969)*). En este caso la cláusula que se convertiría en inoperante sería la cláusula que dispone e instaura entre las partes el Comité de Quejas y Agravios.

Únicamente se puede prescindir de cumplir con los requisitos del Procedimiento de Quejas y Agravios cuando la observancia del mismo resulte en un acto inútil y fútil. (H.E.F.S.E v. FSE, 112 DPR 51 (1982)). Esa situación no está presente en el caso de autos.

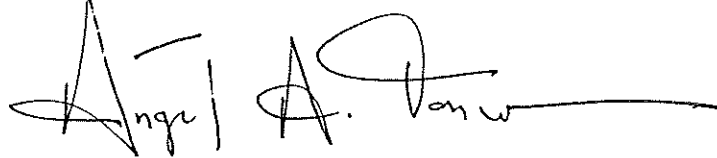
En atención a lo anterior, emitimos el siguiente:

LAUDO DE ARBITRAJE

La querrela presentada por la Unión no es arbitrable procesalmente.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en Hato Rey, Puerto Rico a 3 de diciembre de 2013.



ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, a 3 de diciembre de 2013; se remite copia por correo a las siguientes personas:

SR. JOSÉ ORTIZ DIAZ
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS
BETTERROADS ASPHALT CORP
PO BOX 21420
SAN JUAN PR 00928

LCDO. HECTOR M. PEREIRA CORDOVA
BAERGA & QUINTANA
EDIF. UNIÓN PLAZA STE 810
416 PONCE DE LEÓN AVE
SAN JUAN PR 00918-3426

SR. FELIX A. RODRIGUEZ
PRESIDENTE
UNION OBREROS CEMENTO MEZCLADO
PO BOX 20944
SAN JUAN PR 00928

LCDO. RICARDO GOYTIA DIAZ
GOYTIA DIAZ & ALONSO ORTIZ
PO BOX 360381
SAN JUAN PR 00936-0381



JUANA EOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III