

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

**COMPAÑÍA DE COMERCIO Y
EXPORTACIÓN DE PUERTO RICO
(Compañía o Patrono)**

Y

**UNIÓN GENERAL
DE TRABAJADORES (UGT)
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-12-02¹

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL**

**ÁRBITRO:
MANUEL RODRÍGUEZ MEDINA**

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del caso de referencia se llevó a cabo en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 2 de septiembre de 2010. El mismo quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 15 de septiembre de 2010, fecha en que venció el término para radicar los alegatos escritos.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por la Compañía de Comercio y Exportación de Puerto Rico, en lo sucesivo “la Compañía” o “el Patrono”: la Lcda. Jeannette Marina Negrón Ramírez, asesora legal y portavoz; y la Sra. Janet González Guzmán, directora de Recursos Humanos.

¹ Número administrativo asignado a la arbitrabilidad procesal.

Por la Unión General de Trabajadores en lo sucesivo “la Unión”: el Lcdo. Edwin Rivera Cintrón, asesor legal y portavoz; y el Sr. Santos Arroyo Conteras, querellante.

ACUERDO DE SUMISIÓN

Que el árbitro determine si la querella presentada por la UGT es o no arbitrable procesalmente; de determinar que no es arbitrable procesalmente que desestime la misma; de lo contrario que tenga a bien señalar el caso en los meritos. [Sic]

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO 8

PROCEDIMIENTO PARA ATENDER Y RESOLVER QUERELLAS

Sección 1: Durante la vigencia de este Convenio, la Unión se compromete a someter todas las querellas, quejas, controversias o reclamaciones que surjan con relación a la interpretación, implantación, administración y aplicación de este Convenio, al Procedimiento para Atender y Resolver Querellas, creado por este Artículo.

Sección 2: Toda querella se tramitará de acuerdo a los siguientes pasos:

PRIMER PASO

El empleado, a través del Delgado de la Unión en su área de trabajo, o en su ausencia a través del Delegado General o del Oficial de la Unión, deberá, no más tarde de siete (7) días laborables, después de haber surgido el motivo de la queja, discutir el mismo con el Director de División o su representante autorizado, responsables por el área donde dicho empleado labora. Dicho Director de División o su representante autorizado, deberá dar su contestación al asunto en el término de diez (10) días laborables, luego de habersele presentado por escrito, a menos que haya que realizar una investigación, en cuyo caso el término será

acordado entre la Compañía y la Unión. La queja a este nivel deberá contener una descripción de los hechos en los que se fundamenta o que dieron motivo a la querrela y a la disposición o Artículo de este Convenio Colectivo en que se basa la misma.

El primer paso y el segundo paso deberá someterse por escrito y debe tener la firma del oficial de la Compañía que lo recibe.

SEGUNDO PASO

En caso de que el Director de División o su representante autorizado no conteste dentro del término de diez (10) días laborables después de habersele presentado la queja o, si habiendo contestado, su contestación a juicio del empleado no es satisfactoria, el empleado podrá a través del Delegado General o del Delegado General Alterno, según sea el caso, radicar su agravio por escrito al Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales dentro del término de diez (10) días laborables, luego de haber expirado el término del Director de División o su representante autorizado, según sea el caso, sin que éste haya contestado o desde su contestación. No más tarde de diez (10) días laborables de radicado el agravio, el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su representante autorizado deberá radicar su contestación al Delegado General, con copia a la Unión.

TERCER PASO

Si el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su representante autorizado no sometiera su contestación dentro del término de diez (10) días laborables antes consignados, o su contestación no fuera satisfactoria a juicio de la Unión, la Unión podrá radicar una Solicitud de Arbitraje dentro del término de diez (10) días laborables, luego de haber expirado el término del Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales sin que éste haya contestado o desde su contestación al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico. Copia de la solicitud de

arbitraje le será enviada por la Unión a la Compañía a más tardar, a partir de tres (3) días laborables, después de que la misma sea radicada. El Negociado someterá a las partes una Terna de Árbitros. Cada parte eliminará un candidato y el que quede libre será el árbitro seleccionado.

Sección 3: Cuando la Unión no estuviese de acuerdo con una determinación fundamentada adoptada oficialmente por el (la) Director (a) Ejecutivo (a) o el (la) Director (a) de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, en asuntos no disciplinarios, no deberá utilizar el procedimiento establecido en la Sección 2 que antecede, sino que solicitará la reconsideración de la determinación objetada dentro del término de diez (10) días laborables contados éstos a partir de la fecha en que le fuere notificada oficialmente. El Director (a) Ejecutivo (a) o su representante autorizado o el Director (a) de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, según sea el caso, contestará la misma dentro del término de veinte (20) días laborables de haber sido presentada la solicitud de reconsideración.

En caso de que el Director (a) Ejecutivo (a) o su representante autorizado o el Director (a) de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, según sea el caso, no conteste dentro del término de veinte (20) días laborables después de habersele presentado la solicitud de reconsideración o si habiendo contestado, su contestación a juicio de la Unión no es satisfactoria, la Unión podrá radicar una Solicitud de Arbitraje dentro del término de diez (10) días laborables al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, contados éstos a partir del recibo de la contestación a la solicitud de reconsideración o a partir de la fecha en que hubiere expirado el término para contestar la misma.

RELACIÓN DE HECHOS

De la prueba oral y documental desfilada durante el transcurso de la audiencia, se derivaron los siguientes hechos:

1. Para la fecha en que acaecieron los hechos, existía entre las partes un Convenio Colectivo con vigencia desde 16 de marzo de 2007 hasta 15 de marzo de 2011.²
2. La compañía le impuso una reprimenda escrita al Sr. Santos Arroyo Contreras, querellante, mediante comunicación escrita fechada el 22 de octubre de 2009, por hechos acontecidos el 15 de octubre de 2009. Dicha comunicación la recibió el Querellante el 26 de octubre de 2009.³
3. El 2 de noviembre de 2009, el Sr. Santos Arroyo Contreras radicó la presente querrela mediante Formulario de Querellas en el Primer Paso, conforme lo dispuesto en la Sección 2, Artículo 8 - PROCEDIMIENTO PARA ATENDER Y RESOLVER QUERELLAS del Convenio Colectivo, supra. Del documento se desprende, que la naturaleza de la controversia era la siguiente: *“La Compañía no cumplió con el Convenio Colectivo al someterle faltas al Querellante por ausentarse de su lugar de trabajo y violaciones al Reglamento de Normas de*

² Exhibit Número 1 Conjunto.

³ Exhibit Número 2 Conjunto.

Conducta y acciones correctivas, según comunicación recibida el pasado 26 de octubre de 2009. Esto en violaciones a los artículos 2 y 50.”⁴

4. El 17 de noviembre del 2009, el Sr. Santos Arroyo Contreras recibió del Sr. Lionel A. López Rivera, director interino de Bienes Raíces, la determinación sobre la querrela en el Primer Paso de la Sección 2.⁵
5. El 1 de diciembre de 2009, la Compañía recibió de la Unión el Formulario de Procedimiento de Querellas en el Segundo Paso. Del documento se desprende lo siguiente: *“No estamos de acuerdo con la comunicación del Director Interino de Bienes Raíces a este servidor, fechada al 17 de noviembre de 2009, en la cual sostiene la determinación tomada de someterle faltas al querellante por ausentarse de su trabajo y violaciones al Reglamento de Normas y Conducta y Acciones Correctivas, recibida el 17 de noviembre de 2009.”⁶*
6. El 11 de diciembre del 2009, el Sr. Santos Arroyo Contreras recibió de la Sra. Janet González Guzmán, directora de Recursos Humanos, la determinación sobre la querrela en el Segundo Paso de la Sección 2. Del documento se desprende lo siguiente: . . . *“Al igual que el primer paso del Procedimiento Para Atender y Resolver Querellas, el Segundo Paso sometido tampoco contiene los hechos que justifiquen la concesión de un remedio. Sostenemos la determinación tomada de*

⁴ Exhibit Número 3 Conjunto.

⁵ Exhibit Número 4 Conjunto.

⁶ Exhibit Número 5 Conjunto.

que usted violó el Artículo 22 del Convenio Colectivo vigente, y el Reglamento de Normas de Conducta y Acciones Correctivas de Disciplina de la CCE, al ausentarse al trabajo sin justificación, ni autorización e impedir o limitar la producción en su área de trabajo. Además reafirmamos que con esta acción, no hemos incurrido en violación a los Artículos 2 y 50, ni a ningún otro, del Convenio Colectivo vigente, 2007-2011.”⁷

7. El 28 de diciembre de 2009, la Unión, inconforme con la determinación de la Compañía radicó la presente querrella ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje la Solicitud para Designación y Selección de Arbitro, Del documento se desprende que la naturaleza de la controversia era la siguiente: *El patrono radicó una reprimenda escrita como medida disciplinaria, por que el unionado se ausentó 1 día para asistir a una actividad sindical. Que la compañía violó el convenio en el artículo 2 y 50.”*

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde dirimir si la querrella ante nuestra consideración es arbitrable o no procesalmente.

La compañía afirmó que la querrella no es arbitrable procesalmente. Sostuvo que la Unión incumplió con lo dispuesto en la Sección 2 - Tercer Paso - cuando al radicar la presente querrella ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje presentó alegaciones nuevas, distintas y diferentes a las radicadas en los pasos previos. Es decir, que la

Unión radicó una queja sobre un asunto en el Primer y Segundo Paso, y planteó un asunto distinto en el Tercer Paso, que es el presentado mediante la Solicitud para Designación o Selección de Arbitro.

Por su parte, la Unión planteó que la querella es arbitrable procesalmente. Sostuvo que cumplieron con lo acordado en el Artículo 8 del Convenio Colectivo, supra.

De un análisis de la controversia, podemos concluir que la Unión cumplió con lo establecido en el Convenio Colectivo al radicar la presente querella. Veamos.

Según se desprende de la Solicitud para Designación o Selección de Arbitro que obra en el expediente del caso, la Unión indicó que la Compañía incumplió con los artículos 2 y 50 del Convenio Colectivo al imponerle una reprimenda escrita al Querellante debido a que éste se ausentó el 15 de octubre de 2009, **para asistir a una actividad sindical**. En los pasos previos, la Unión señaló que la Compañía incumplió con el convenio al imponerle una reprimenda escrita al Querellante por ausentarse del trabajo el 15 de octubre de 2009 y que ésta violó los Artículos 2 y 50 del Convenio Colectivo. Entendemos que lo medular de la querella es la ausencia del 15 de octubre de 2009. El que la Unión especificara en el Tercer Paso que el Querellante se ausentó **para acudir a una actividad sindical**, no altera lo medular de la controversia del caso, que es la ausencia del 15 de octubre de 2009. Además, la Unión en dicho

⁷ Exhibit Número 6 Conjunto.

formulario se reiteró en el incumplimiento de los Artículos 2 y 50 del Convenio Colectivo. Consideramos que la Unión fue consistente en plantear en todos los pasos en el Artículo 8 - Procedimiento Para Atender y Resolver Querellas del Convenio Colectivo, supra, que estaba en desacuerdo por la reprimenda escrita de la que fue objeto el Querellante por ausentarse el 15 de octubre del 2009. La Unión inconforme con esta determinación, acudió, oportunamente, al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

En ese sentido, es preciso recordar que cuando se afirma que la querella 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 tratadista 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”. Véase El Arbitraje Obrero-Patronal, Legis Editores S.A., 2000, Colombia, página 236.

Existe una variedad de defectos procesales que pueden ser invocados para evitar que el árbitro emita su dictamen en torno a los méritos de la querella. Una cuestión típica de la arbitrabilidad procesal es si se siguieron todos los pasos o las etapas del procedimiento de quejas y agravios.

No debemos olvidar que el Convenio y su cláusula de ajuste de controversias obligan por igual a ambas partes. Véase Rivera Adorno v. 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. Véase Rivera Adorno v. Autoridad de Tierras, supra, pág. 265.

A la luz del marco doctrinal antes expuesto, consideramos que la Unión ha cumplido con el procedimiento de quejas y agravios contenido en el Artículo 8, Sección 2, del Convenio Colectivo.

A esos efectos, de conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede emitimos el siguiente:

LAUDO

Determinamos que **la querella es arbitrable procesalmente**. Mediante este Laudo se cita el caso A-10-1716 para comparecer ante éste Árbitro el **LUNES, 3 DE OCTUBRE DE 2011 A LAS 8:30 A.M., EN EL NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**, para la vista de arbitraje en sus méritos, con toda la evidencia pertinente del caso.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 21 de julio de 2011.

MANUEL A. RODRIGUEZ MEDINA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 21 de julio de 2011; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA JANETTE GONZÁLEZ GUZMÁN
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
COMPAÑÍA COMERCIO Y EXPORTACIÓN DE PR
PO BOX 195009
SAN JUAN PR 00919-5009

SRA NERY CRUZ
OFICIAL
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

LCDA JEANNETTE MARINA NEGRÓN RAMÍREZ
33 CALLE BOLIVIA STE 701
SAN JUAN PR 00917-2010

LCDO EDWIN RIVERA CINTRÓN
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA III