

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

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
(Patrono)

Y

HERMANDAD DE EMPLEADOS EXENTOS
NO DOCENTES DE LA U.P.R.
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-12-3201

SOBRE:
Arbitrabilidad Procesal

ÁRBITRO:
MARIELA CHEZ VÉLEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente querrela se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, San Juan, Puerto Rico el martes, 25 de junio de 2013. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación, el 30 de julio de 2013, fecha en que venció el término concedido a las partes para presentar sus argumentos mediante alegatos escritos.

Por Universidad, en adelante "el Patrono", comparecieron: el Lcdo. Miguel Palou, asesor legal y portavoz; la señora Sheyla Méndez, especialista de recursos humanos; la señora Jessica Pérez, asistente administrativa; y el señor Alberto Añeses, asistente del asesor legal.

Por la Hermandad, en adelante "la Unión", comparecieron: el Lcdo. Luis M. Escribano, asesor legal y portavoz; la Lcda. Myrna Catalá, asesora legal; el señor José

Torres, presidente; el señor Martín Martínez, representante; el señor Luis G. Maldonado, querellante; y los señores Juan Villanueva y Héctor Ramos, en calidad de testigos.

A las partes así representadas, se les brindó la oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental que tuvieran en apoyo de sus respectivas posiciones.

II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

Por el Patrono:

Que la Honorable Árbítro determine si la Querella objeto de esta controversia es arbitrable procesalmente, y de así determinarlo que desestime la misma.

Por la Unión:

Que la Honorable Árbítro decida si el Patrono violó el Artículo número 112 del Convenio Colectivo de 2010-2012 y si decide en la afirmativa, ordene al Prof. Víctor Maldonado Maldonado a cesar y desistir de discriminar contra el Querellante Luis G. Maldonado Rivera.

Luego de analizar el Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes, la prueba aportada y el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, concluimos que el asunto específico a resolver es el siguiente:

SUMISIÓN

Determinar de acuerdo al Convenio Colectivo y la prueba presentada si la presente querella es arbitrable procesalmente o no.

¹ ARTÍCULO XIII - SOBRE LA SUMISIÓN

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión, dentro de un término razonable, el árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

III. DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

104. PROCEDIMIENTO DE QUERELLAS

Se entiende por querella cualquier agravio, queja, controversia, discrepancia, diferencia o reclamación que tenga uno o más empleados de la unidad apropiada que esté basada en alguna acción o inacción por parte del personal autorizado de la administración universitaria, relacionada con la interpretación de una o más de las disposiciones contenidas en estas Reglas, o cualquier agravio, queja, controversia, discrepancia, diferencia o reclamación que tenga un empleado sobre medidas disciplinarias.

Primera Etapa

Si un empleado tiene una querella, discutirá verbalmente el asunto con su supervisor inmediato dentro de los dos (2) días laborables luego de haber surgido el incidente que dio origen a la querella. Si el supervisor inmediato del querellante no está disponible para discutir el asunto, éste podrá recurrir al siguiente paso luego de haber transcurrido cuatro (4) días laborables de haber surgido el incidente que dio origen a la querella.

Segunda Etapa

Si la querella no se resuelve en el paso anterior a satisfacción del querellante, éste podrá elevar su querella, por escrito, ante el Decano o Director de la oficina donde trabaja el querellante, no más tarde de cuatro (4) días laborables luego que el supervisor haya dado su contestación a la querella en el paso anterior o luego de haber transcurrido cuatro (4) días laborables del incidente que da margen a la misma sin estar disponible el supervisor inmediato del querellante. El Director o Decano o su representante, tendrá un término de cuatro (4) días laborables para someter su contestación por escrito al empleado.

Tercera Etapa

Si la querella no se resuelve en el paso anterior a satisfacción del querellante, éste podrá elevar su querella, por escrito, ante la Autoridad Nominadora no más tarde de cinco (5) días laborables a partir de la decisión del Director o Decano en el paso anterior. El Presidente de la Hermandad, o el representante del empleado querellante a que se refiere la Sección D de la quinta etapa de este Artículo o aquella persona que éstos designen, se reunirá con la Autoridad Nominadora o su representante, dentro del término establecido más adelante en este Inciso, para considerar la controversia que presenta la querella. La Autoridad Nominadora o su representante, tendrá

un término de diez (10) días laborables luego de recibida la querella, para someter su contestación por escrito al empleado.

Cuarta Etapa

Si la querella no se resuelve en el paso anterior a satisfacción del querellante, éste podrá elevar su querella por escrito, ante el Presidente de la Universidad, no más tarde de veinte (20) días laborables a partir de habersele vencido el término de la Autoridad Nominadora o de haber recibido respuesta de esta última. Al recibo de la querella, el presidente designará un funcionario de la Administración Central para que analice la querella en sus méritos y recomiende uno de los siguientes cursos de acción: conceder el remedio solicitado, en todo o en parte por el empleado querellante; confirmar total o parcialmente, la decisión de la Autoridad Nominadora; o devolver la querella a la Autoridad a la Autoridad Nominadora para determinaciones de hechos adicionales y/o la reevaluación de la situación que presenta la querella o el remedio que solicita la misma. La decisión del Presidente le será notificada por escrito al empleado querellante y a la Hermandad u otro representante del empleado en un término razonable luego de haberse presentado la querella. Dicho término no deberá de setenta y cinco (75) días naturales, luego de haber recibida la querella. Si la decisión del Presidente es devolver la querella a la Autoridad Nominadora para determinaciones de hechos adicionales y/o reevaluación de la situación que presenta la querella o el remedio que solicita la misma, fijará un término a ésta para tal acción, de forma tal que pueda emitir su decisión en el asunto dentro de los setenta y cinco (75) días naturales de haber recibido la querella el Presidente.

Quinta Etapa

- A. Si la decisión del Presidente no es a satisfacción del querellante, o no se recibe la misma. Éste podrá solicitarle al Presidente que someta su caso al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo para su adjudicación. El Presidente por su parte tendrá la obligación de someter dicho caso al Departamento del Trabajo dentro de los diez (10) días laborables después de haber recibido la petición del querellante. Al recibo de la querella por el Negociado, su Director someterá a las partes una terna de árbitros disponibles para entender en el caso. De la terna que se reciba, cada parte eliminará un nombre, siendo el árbitro designado el que prevalezca en la terna.
- B. El laudo del árbitro será final para las partes siempre que sea conforme a derecho.

- C. El Presidente de la Universidad notificará a la comunidad universitaria las posiciones y los nombres de las personas designadas por las Autoridades Nominadoras que en las diversas unidades institucionales intervendrán en el segundo y tercer paso de este procedimiento.
- D. El empleado querellante podrá tener la asistencia de un representante, en los diversos pasos de este procedimiento, si así lo considera conveniente. En el caso de empleados que sean miembros de la Hermandad, éstos podrán ser representados por una de las personas que hayan sido designadas por dicha agrupación en los diversos niveles de representación establecidos por este procedimiento.
- E. La persona designada para representar a un empleado en los diversos pasos del procedimiento podrá utilizar un máximo de cuatro (4) horas durante cada mes calendario, acumulables, sin que éstas sean deducibles de la licencia, para atender estos menesteres, excepto que en aquellas situaciones en que resolver un caso requiera comparecencias ante funcionarios universitarios y del Departamento del Trabajo, por más de cuatro (4) horas, el representante podrá tomar el tiempo adicional que tales comparecencias requieran, sin cargo de este tiempo adicional a licencia ordinaria.

IV. HECHOS PERTINENTES

1. El querellante, Luis G. Maldonado, trabaja para Universidad de Puerto Rico, recinto de Arecibo y ocupa el puesto de Bibliotecario Auxiliar III.
2. El 8 de julio de 2008, el querellante le envió comunicación escrita al entonces Rector de la U.P.R. Recinto de Arecibo, Dr. Edwin Hernández Vera. En dicha carta, el señor Maldonado comenzó el proceso de quejas y agravios; en la misma alegó que estaba siendo objeto de hostigamiento laboral por parte del profesor Víctor Maldonado Maldonado.²
3. El 4 de mayo de 2012, la Unión radicó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje, la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro para atender la controversia de autos.

² Exhibit 1 del Patrono.

V. OPINIÓN

Al inicio de los procedimientos, el Patrono presentó ante nuestra consideración una defensa de arbitrabilidad procesal en la que alegó que la Unión incumplió con el Convenio Colectivo. Sostuvo, que el querellante optó por comenzar el proceso de querrela en la tercera etapa; obviando las dos primeras etapas del procedimiento.

Por su parte, la Unión se limitó a indicar que no había violado el Convenio Colectivo.

Analizada y aquilatada la evidencia ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

La defensa de arbitrabilidad, se levanta en el foro arbitral con la intención de impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de la querrela que tiene ante sí. La arbitrabilidad procesal cuestiona la madurez de una querrela, al dilucidarse el hecho de si se cumplió o no con los términos establecidos en el convenio colectivo para el procesamiento de un agravio.

El Procedimiento de Querellas contenido en el Artículo 104, supra, del Convenio Colectivo claramente establece los pasos y términos en que deben procesarse las querellas. En el caso de autos, somos de opinión que la Unión no cumplió con los términos establecidos en el Artículo 104, supra, del Convenio Colectivo suscrito por ambas partes. Desde el 8 de julio de 2008, hasta el 4 de mayo de 2012, transcurrieron más de tres años desde la primera gestión de la Unión hasta la radicación de la querrela en arbitraje; por lo que la radicación no fue oportuna. De este modo, se incumplió con

los términos negociados y acordados entre las partes para el procedimiento de querellas.

En Puerto Rico, la política pública favorece la negociación colectiva y sus mecanismos para resolver internamente sus problemas. Siendo ese el medio para mantener una "razonable, pacífica y fructífera paz industrial y porque es la forma en que se ejercitan y se desarrollan el movimiento obrero y sus uniones, cosa que se considera deseable por ser útil y justa". Nazario vs. Tribunal Superior, 98 D.P.R. 846 (1970). Los convenios colectivos constituyen la ley entre las partes siempre y cuando sus disposiciones sean conforme a la ley, la moral y el orden público. J.R.T. vs. Vigilantes, 125 D.P.R. 581 (1990); Industria Licorera de Ponce vs. Destilería Serrallés, Inc., 116 D.P.R. 348 (1985); Pérez vs. A.F.F., 87 D.P.R. 118 (1963). Por lo que, las partes que se sujetan a un convenio colectivo están obligadas a seguir fielmente sus disposiciones y están impedidas de hacer caso omiso sus términos y actúan como si el mismo no existiese. San Juan Mercantile Corp. Vs. J.R.T., 104 D.P.R. 86 (1975).

La norma en Puerto Rico es que las partes deben cumplir estrictamente el procedimiento acordado en un convenio colectivo para el Procedimiento de Quejas y Agravios. Hermanidad Unión Empleados v. Fondo del Seguro del Estado, 112 D.P.R. 51 (1982); Rivera Padilla v. Coop. Ganaderos Vieques, 110 D.P.R. 1621 (1981). Se ha dicho por autoridades competentes en la materia, que cuando el convenio contiene límites de tiempo claros para presentar querellas, su incumplimiento generalmente, culminará en la desestimación de la querella si la cuestión es levantada ante el árbitro.³ Por otro lado,

³ Elkouri & Elkouri- How Arbitration Works 6th Ed. págs. 217-222.

cuando una querella no ha sido sometida dentro de los límites de tiempo establecidos en el convenio colectivo, el árbitro generalmente, declarará la querella como no arbitrable, a menos que la otra parte haya renunciado a levantar como defensa ese defecto procesal.⁴

En el caso que nos ocupa, quedó claramente evidenciado que la Unión no cumplió con el Procedimiento de Querellas.

Por los fundamentos consignados en la opinión que antecede, emitimos el siguiente:

IV. LAUDO

La controversia no es arbitrable procesalmente, la misma no se radicó dentro del término acordado en el Artículo 104, Procedimiento de Querellas.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 15 de abril de 2014


MARIELA CHEZ VÉLEZ
ÁRBITRO

drc

⁴ Fairweather's - Practice & Procedure in Labor Arbitration 4th Ed. BNA, págs. 123-133.

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 15 de abril de 2014 y remitida copia

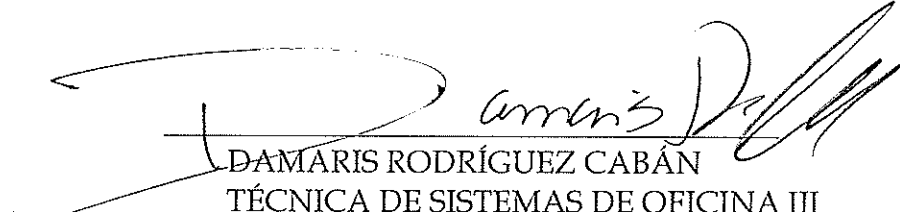
por correo a las siguientes personas:

LCDO MIGUEL PALOU SABATER
McCONNELL VALDES
PO BOX 364225
SAN JUAN PR 00936-4225

SRA SHEYLA MÉNDEZ
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
UNIVERSIDAD DE PR
PO BOX 364984
SAN JUAN PR 00936

LCDO LUIS M ESCRIBANO DÍAZ
390 SANTIAGO MEDINA
APT 6
SAN JUAN PR 00918

SR JOSÉ J TORRES ROSARIO
PRESIDENTE
HEEND
PO BOX 360334
SAN JUAN PR 00936



DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III