

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

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE PUERTO RICO
(Patrono)

Y

UNIÓN DE TRABAJADORES
INDUSTRIALES
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-12-819
SOBRE: Arbitrabilidad Procesal
Sr. Ángel Badillo

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 viernes, 10 de enero de 2013. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación ese mismo día.

Por la Universidad, en adelante "el Patrono", comparecieron: el Lcdo. Polonio García, asesor legal y portavoz; el señor Wilfredo Cornier, representante; y la señora Cynthia Rivera, testigo.

Por la Unión de Trabajadores, en adelante "la Unión", comparecieron: el Lcdo. Ricardo Goytía, asesor legal y portavoz; el señor Santos García, representante; y el señor Ángel Badillo, querellante.

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

Arbitrabilidad Procesal

Por el Patrono:

Que la Honorable Árbítro determine si la presente querella es o no arbitrable procesalmente bajo las disposiciones del convenio colectivo aplicable a los hechos del caso y las disposiciones del Reglamento Interino de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Méritos

Por el Patrono:

Que la Honorable Árbítro determine si el despido del Sr. Ángel Badillo estuvo o no justificado de acuerdo a la ley y al convenio colectivo e imponga el remedio que corresponda conforme a derecho.

Por la Unión:

Que la Honorable Árbítro determine si el despido del Sr. Ángel Badillo estuvo justificado o no. De encontrar que no estuvo justificado le solicitamos que ordene la reposición en el empleo del Sr. Badillo con todos los haberes dejados de percibir con cualquier remedio que entienda pertinente.

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. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO XXVI
PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

...

Sección 4. El procedimiento de solución de Quejas y Agravios se ajustará a la siguiente regla:

- a) La parte que se considera agraviada deberá presentar su queja por conducto de la Unión, de sus representantes oficiales o por sí misma, a su supervisor dentro de los tres (3) días laborables luego de haber ocurrido los hechos que la motivan.
- b) El delegado de la Unión y el supervisor entenderán originalmente en toda querrela y tendrán la facultad para investigar los hechos que la motivan. A esos efectos, el que inicie la investigación notificará a tiempo al otro. Como resultado de dicha investigación se podrá resolver la querrela planteada según corresponda en cada caso. Tendrán tres (3) días laborables para investigar y resolver la controversia contados a partir de la fecha en que se presenta la querrela.
- c) La Unión tendrá seis (6) días laborables contados a partir de la fecha en que se trae el asunto al Supervisor (conforme lo establece el paso anterior) para presentarla al Director de Mantenimiento, en caso de que el Supervisor no resuelva o no estén satisfechos con la decisión. El Director de Mantenimiento tendrá cinco (5) días laborables para investigar y resolver la querrela contados a partir de la fecha en que la recibe.
- d) La Unión tendrá diez (10) días laborables contados a partir de la fecha en que se tiene la decisión del Director de Mantenimiento (conforme lo establece el paso anterior) para presentar por escrito el mismo a la Oficina de Recursos Humanos, en caso de que el Director de Mantenimiento no resuelva o no estén satisfechos con la decisión. La Oficina de Recursos Humanos tendrá cinco (5) días laborables para investigar y resolver la querrela contados a partir de la fecha en que la recibe.
- e) En caso de que la Oficina de Recursos Humanos no resuelva dentro del término concedido para ello, o en caso de que la resolución no sea satisfactoria para la parte agraviada, la Unión solicitará por escrito a la

Oficina de Recursos Humanos para que se convoque al Comité de Quejas y Agravios. La parte agraviada tendrá siete (7) días laborables para convocar al referido Comité contados a partir de la fecha en que se notificó la respuesta de la Oficina de Recursos Humanos originalmente.

- f) El Comité de Quejas y Agravios celebrará las vistas que estime necesarias y deberá resolver cualquier querrela bajo su consideración dentro del término de cinco (5) días laborables siguientes a la celebración de las vistas que fueran de rigor.
- g) El Comité tendrá facultad para citar testigos y obtener las evidencias que sean pertinentes para la mejor solución de las controversias planteadas.
- h) Todas las audiencias que se llevan a efecto dentro del Procedimiento de Quejas y Agravios se celebrarán en las oficinas de la Universidad y cada parte se obliga a guardar el debido respeto y consideración a la otra.
- i) Tanto la parte querellante como la parte querellada tendrán derecho a comparecer ante el Comité asistidos de sus representantes o de un abogado asesor y de los testigos que hayan sido previamente citados por el Comité. La Universidad pagará su salario regular a los testigos utilizados por la Universidad, miembros de la Unidad, durante la vista.
- j) Ninguna persona envuelta personalmente en el objeto de la querrela podrá ser miembro del Comité que habrá de resolver sobre sus méritos.
- k) Ningún miembro del Comité tendrá derecho a delegar su voto, ni tampoco tendrá derecho al voto cualquier miembro que no haya estado presente en las audiencias que haya celebrado el Comité.
- l) Las partes levantarán un acta de sus conclusiones de hecho y de los acuerdos que se hayan tomado si alguno, dentro de los cinco (5) días siguientes a la audiencia final. Dicha acta deberá ser firmada por los miembros del Comité.
- m) La resolución del Comité de Quejas y Agravios será final y obligatoria para ambas partes.

Sección 5. En caso de que la mayoría de los miembros del Comité no se pongan de acuerdo en la solución de una querrela, se procederá a solicitar arbitraje dentro de los diez días contados a partir de la celebración de la última vista del Comité de Quejas y Agravios. El árbitro será seleccionado mediante terna que suministra el Negociado de Conciliación y Arbitraje. La Unión y la Universidad eliminarán cada uno un nombre de la lista quedando como árbitro el restante.

- a. Cuando la controversia es sometida a arbitraje, las partes someterán un Acuerdo de Sumisión definiendo la controversia que será decidida por el árbitro. Si las partes no llegan a un Acuerdo de Sumisión, el árbitro extraerá el Acuerdo de Sumisión de la posición de las partes.
- b. Una vez seleccionado o designado el árbitro, el Comité de Quejas y Agravios someterá a dicho árbitro la querrela para su solución final. Dicho árbitro dará al agraviado y agraviantes la oportunidad de exponer sus alegatos y probar sus afirmaciones y estará investido de facultades para citar testigos y obtener las evidencias que sean pertinentes para la mejor solución de la controversia planteada. Si alguna de las partes no comparece ante el árbitro después de haber sido debidamente citadas, salvo que mediase causa, el árbitro queda autorizado a rendir una decisión, solamente con la prueba que someta la parte que comparezca o de desestimar con perjuicio si el querellante no se presenta.
- c. La resolución del árbitro será final y las partes vendrán obligadas a ejecutarlas, siempre y cuando el laudo sea conforme a derecho. Disponiéndose que en casos de despido o suspensión de empleados cubiertos por este Convenio, el árbitro designado por las partes tendrá autoridad para proveer el remedio que estime pertinente y aplicable el caso incluyendo la reposición en el empleo con o sin salarios dejados de devengar, o en lugar de lo anterior, el pago de una mesada con arreglo a los términos de la Ley Núm. Del 30 de mayo de 1976. De esta manera, todas las controversias de despido que surjan entre los empleados cubiertos por este Convenio y la Universidad serán ventiladas y adjudicadas exclusivamente ante el foro de arbitraje sujeto a los remedios que se proveen en la presente sección.

- d. El árbitro al cual se someta cualquier acuerdo de sumisión a tenor con las disposiciones de este Convenio, tendrá jurisdicción o autoridad para interpretar y aplicar las disposiciones del Convenio solamente en lo que sea necesario para la determinación y adjudicación de la controversia particular pero no tendrá jurisdicción ni autoridad para alterar en forma alguna las disposiciones del presente Convenio.
- e. Las funciones del árbitro serán de carácter judicial y no tendrá jurisdicción para considerar o resolver asunto alguno relacionado con la negociación de un nuevo Convenio. Tampoco podrá conceder remedios de la naturaleza de resarcimiento o indemnización por daños, sea remedio compensatorio o punitivo.
- f. El laudo del árbitro será por escrito, indicará los fundamentos y será notificado a ambas partes.
- g. El árbitro no tendrá jurisdicción para entender en asuntos de salarios, de cobros de cuotas, ni de pagos por concepto de Fondos de Bienestar.

Sección 6. Queda convenido entre las partes contratantes de este Convenio Colectivo que las disposiciones referentes al Procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje serán de aplicación entre ellos durante la vigencia de este Convenio.

IV. HECHOS PERTINENTES

1. El querellante, Ángel Badillo, trabajaba en el área de planta física en la Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico, Recinto de Arecibo.
2. El 9 de mayo de 2011, la Srta. Cynthia Rivera redactó y firmó un Formulario de Autorización de Querellas², donde narró los hechos y unas actuaciones de parte del querellante hacia ella, los cuales dieron base a la presente controversia.

² Exhibit 4 del Patrono.

3. El 9 de mayo de 2011, la Decana Asociada de Asuntos Administrativos, Sra. Yazdel Martínez, le remitió comunicación al Director de la Oficina de Recursos Humanos, Sr. Wilfredo Cornier; informándole de una querella presentada por una estudiante en contra del querellante por un alegado hostigamiento sexual.³
4. El 16 de mayo de 2011, el Director de la Oficina de Recursos Humanos, le remitió comunicación escrita al querellante, donde le informó que la institución estaba prescindiendo de sus servicios. Esto, a tono con las faltas incurridas por el querellante; y que fueron aceptadas por éste durante la reunión sostenida el 11 de mayo de 2011.⁴
5. El 19 de mayo de 2011, la Unión radicó querella formal por alegado despido injustificado.⁵
6. El 2 de junio de 2011, el Director de la Oficina de Recursos Humanos le remitió comunicación al Sr. Santos García, representante de la Unión, a los efectos de informarle que luego de la reunión sostenida entre las partes el 23 de mayo de año en curso, la Universidad no estaría reinstalando en su empleo al querellante.⁶
7. El 13 de septiembre de 2011, el Director de la Oficina de Recursos Humanos le remitió comunicación al representante de la Unión, haciendo un recuento de la conversación sostenida entre ambos con relación a la

³ Exhibit 5 del Patrono.

⁴ Exhibit 6 del Patrono.

⁵ Exhibit 2 Conjunto.

⁶ Exhibit 3 del Patrono.

solicitud de reconsideración del despido del querellante y la postura de la Universidad.⁷ En dicha carta se mencionó que las partes se reunieron el 28 de julio de 2011; y luego conversaron por teléfono el 12 de agosto de 2011. En ambas instancias, el representante de la Unión a solicitó la reconsideración del despido, a lo que el Director de Recursos Humanos le indicó que mantenía en su posición.

8. El 11 de octubre de 2011, la Unión en contestación a la carta del 13 de septiembre de 2011, le informó al Patrono que había presentado la Solicitud para Designación de Arbitro al Negociado de Conciliación y Arbitraje a la fecha de 31 de agosto de 2011.⁸
9. El 13 de septiembre de 2011, la Unión radicó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje, la Solicitud para la Designación o Selección de Árbitro.⁹

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 en el Artículo XXVI, supra, sobre el Procedimiento de Quejas y Agravios. Sostuvo, que la Unión radicó tardíamente la solicitud de arbitraje, ya que la gestionó luego de haber transcurrido el termino dispuesto en el Convenio Colectivo para ello; y no habérselo notificado simultáneamente.

⁷ Exhibit 1 del Patrono.

⁸ Exhibit 3 Conjunto.

⁹ Documento oficial del NCA.

La Unión por su parte alegó, que no violó el Convenio Colectivo. Sostuvo, que el termino comenzó a transcurrir desde el 13 de septiembre de 2011, que es cuando el Director de Recursos Humanos le remitió la última comunicación escrita a la Unión con relación al despido del querellante.

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 querella que tiene ante sí. La arbitrabilidad procesal cuestiona la madurez de una querella, 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 Quejas y Agravios contenido en el Artículo XXVI, 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 XXVI, supra, del Convenio Colectivo suscrito por ambas partes. Entendemos que la Unión hizo varias gestiones para tratar de revertir la determinación de la Universidad. No empece a ese esfuerzo, la Universidad le comunicó a la Unión su determinación de mantener su postura en cuanto al despido, en las comunicaciones del 16 de mayo de 2011 y 2 de junio de 2011. A pesar de la determinación, la Unión solicitó continuar las conversaciones las cuales se efectuaron los días 28 de julio de 2011 y 12 de agosto de 2011; teniendo éstas conversaciones el mismo resultado, la Universidad mantuvo su determinación.

De acuerdo al Convenio Colectivo, se procederá a solicitar el proceso de arbitraje dentro de los diez (10) días contados a partir de la última vista del Comité de Quejas y Agravios. En el caso de autos, se presentó evidencia de que las partes se reunieron el 23 de mayo de 2011, pero no fue hasta el 2 de junio de 2011 que la Universidad informó por escrito su determinación en cuanto al despido del querellante. Desde esta última fecha era que comenzaba a transcurrir el término de diez (10) días para que la Unión solicitara el proceso de arbitraje en el Negociado de Conciliación y Arbitraje. Nótese que el proceso de las conversaciones entre las partes para tratar de llegar a un acuerdo es uno productivo; pero, el mismo no interrumpe términos, según lo acordado entre las partes en el Artículo XXVI, supra.

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. Hermandad 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.¹⁰ Por otro lado, 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.¹¹

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

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 XXVI, del Procedimiento de Quejas y Agravios.

¹⁰ Elkouri & Elkouri- How Arbitration Works 6th Ed. págs. 217-222.

¹¹ Fairweather's - Practice & Procedure in Labor Arbitration 4th Ed. BNA, págs. 123-133.

REGÍSTRESE Y NOTIFIQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 29 de abril de 2014.


MARIELA CHEZ VÉLEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 29 de abril de 2014 y remitida copia

por correo a las siguientes personas:

LCDO POLONIO J GARCÍA
472 AVE. TITO CASTRO
COND MARVESA OFIC. 405
PONCE PR 00716

SR WILFREDO CORNIER HERNÁNDEZ
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE PR
2250 AVE LAS AMÉRICAS
PONCE PR 00717-0777

SR SANTOS GARCÍA MÉNDEZ
OFICIAL
UNIÓN DE TRABAJADORES INDUSTRIALES DE PR
APARTADO 22014 STA UPR
SAN JUAN PR 00931-2014

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


DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III