

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

CADILLAC UNIFORM & LINEN SUPPLY,
INC.
(Patrono)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS
DE PUERTO RICO
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-12-832

SOBRE:
Arbitrabilidad Procesal

ÁRBITRO:
MARIELA CHEZ VÉLEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente querrella se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, San Juan, Puerto Rico, el lunes, 17 de junio de 2013. Las partes acordaron y así solicitaron someter su evidencia documental y argumentos mediante alegatos escritos; los cuales quedaron sometidos para efectos de adjudicación el 8 de julio de 2013, fecha en que venció el término concedido a las partes para presentar sus argumentos.

Por Cadillac Uniform, en adelante "el Patrono", comparecieron: el Lcdo. Luis M. Ferrer, asesor legal y portavoz; y la señora Esther Ocasio, Gerente de Recursos Humanos.

Por la Unión de Tronquistas, en adelante "la Unión", comparecieron: el Lcdo. José Carreras, asesor legal y portavoz; y el señor Víctor Aquino, 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

Por la Compañía:

Resolver si el caso es arbitrable conforme al Artículo X del Convenio Colectivo y la prueba. De no ser arbitrable que se desestime.

Por la Unión:

Que la Ábitro determine si el caso es arbitrable procesalmente o no conforme a la prueba.

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:

Determinar si la querella es arbitrable procesalmente o no.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO X

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

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 de su departamento, quien luego de estudiar el caso, lo presentará a su supervisor inmediato. Éste tendrá cinco (5) días laborables para contestar. Si no contesta en ese período se adjudicará la

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.

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 querella por escrito al Gerente de Recursos Humanos, especificando la causa de la querella, 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 obviado por mutuo acuerdo escrito entre las partes.

...

Sección 8 - TÉRMINOS DE PRESCRIPCIÓN

Las partes tendrán quince (15) días para someter cualquier querella 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 materiales salariales se aplicarán los términos de ley. La querellante tendrá diez (10) días laborables para adelantar su querella al próximo paso. De no hacerlo, se entenderá que ha renunciado a la querella.

...

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 acción, la fecha y la ofensa que motivó el mismo. (Sic)²

IV. HECHOS PERTINENTES

1. El querellante, Víctor Aquino, fue despedido de su posición en la Compañía el 1 de septiembre de 2011, por haber incumplido un acuerdo de última oportunidad fechado el 19 de octubre de 2010.

2. El 2 de septiembre de 2011, la Unión le entregó a la Sra. Esther Ocasio, Gerente de Recursos Humanos, una querrela alegando que el despido del querellante había sido injustificado. La Unión solicitó como remedio que se le devolviera el trabajo al querellante.³
3. El mismo 2 de septiembre de 2011, la Sra. Ocasio le indicó a la Unión que la Compañía se mantenía en su posición.⁴
4. El 9 de septiembre de 2011, la Unión radicó la querrela de despido del querellante en arbitraje.⁵
5. El 15 de septiembre de 2011, el representante de la Unión, Sr. Alexis Rodríguez le indicó al Patrono que estaría sometiendo la querrela en arbitraje.⁶
6. El 22 de septiembre de 2011, el Patrono le notificó a la Unión que mantenía su posición del despido. Además de indicarle que la querrela no era

² Exhibit 1 Conjunto - Convenio Colectivo, con vigencia del 18 de junio de 2003 hasta el 17 de junio de 2007, continúa vigente y se sigue operando bajo sus términos y condiciones.

³ Exhibit 2 del Patrono.

⁴ Exhibit 2 del Patrono.

⁵ Exhibit 5 del Patrono.

⁶ Exhibit 3 del Patrono.

arbitrable ya que la Unión no había cumplido con los pasos que establece el convenio colectivo.⁷

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 la Unión no siguió los pasos acordados y establecidos en el Artículo X, supra, sobre el Procedimiento de Quejas y Agravios.

La Unión por su parte, no sometió su posición mediante alegato escrito.

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 X, 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 X, supra, del Convenio Colectivo suscrito por ambas partes. Según se desprende del mencionado artículo, el procedimiento de quejas y agravios consiste en cuatro pasos. A saber son los siguientes: 1er paso: delegado y

⁷ Exhibit 3 y 4 del Patrono.

supervisor; 2do paso: delegado y jefe de departamento; 3er paso: representante de la unión y gerente de recursos humanos; 4to paso: secretario tesorero y gerente general. No obstante, la sección 10 del mismo artículo establece que en los casos de despido, el procedimiento comenzará en el paso del delegado con el gerente de recursos humanos. Así las cosas, en el presente caso la Compañía demostró que una vez surgió la querrela, la Unión a través de su delegado se limitó a ejecutar en un solo paso el procedimiento completo de quejas y agravios establecido en el Artículo X, supra, antes de radicar la querrela en arbitraje. Consiguientemente, obviando el proceso entre el secretario tesorero y gerente general; por lo que, le coarto a la Compañía su derecho de cumplir con su parte del procedimiento de quejas y agravios según fue negociado y acordado.

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.⁸ 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.⁹

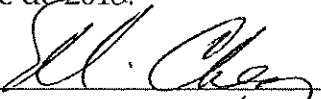
Por los fundamentos consignados en la opinión que antecede, emitimos el siguiente:

IV. LAUDO

La controversia no es arbitrable procesalmente, la misma no se radicó dentro del término acordado en el Artículo X, de Procedimiento de Quejas y Agravios.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 13 de noviembre de 2013.


MARIELA CHEZ VÉLEZ
ÁRBITRO

drc

⁸ Elkouri & Elkouri- How Arbitration Works 6th Ed. págs. 217-222.

⁹ Fairweather's - Practice & Procedure in Labor Arbitration 4th Ed. BNA, págs. 123-133.

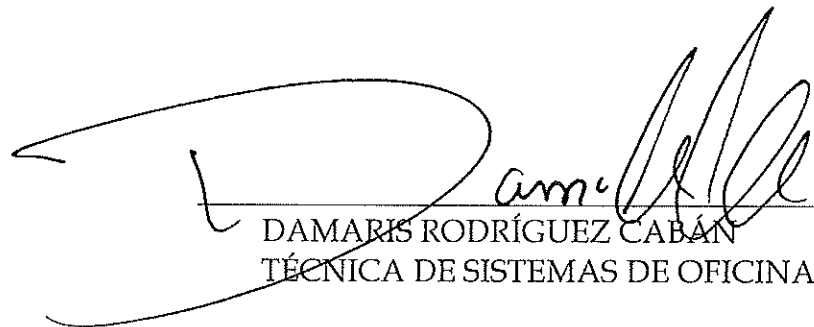
CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 13 de noviembre de 2013 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

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

SRA ESTHER OCASIO
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
CADILLAC UNIFORM SERVICES
PO BOX 1893
BAYAMÓN PR 00960

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



DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III