

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
Edificio Prudencio Rivera Martínez
505 Ave. Muñoz Rivera, San Juan, Puerto Rico 00918

ALLIED WASTE OF PONCE, INC.
(Patrono)

Y

CENTRAL GENERAL DE
TRABAJADORES
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-13-1801

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL

ÁRBITRO:
FRANCISCO Á. TORRES ARROYO

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso en referencia se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico, el 17 de agosto de 2016.

Por Allied Waste of Ponce, Inc., en adelante "Allied o el Patrono", comparecieron: Lcdo. Ricardo Pizarro García, asesor legal y portavoz; y el Sr. Juan Sierra Benítez, gerente de división y testigo. Por la Central General de Trabajadores, en adelante "CGT o la Unión", comparecieron: Lcdo. Ricardo Santos Ortiz, asesor legal y portavoz; y el Sr. Vangel Segarra Pagán, querellante y testigo¹. Además, estuvo presente en carácter de observador y con la anuencia de las partes, el Sr. Nelson Candelario, quien recién se

¹ La Unión de Tronquistas de Puerto Rico, Local 901, representó a los empleados de este taller hasta mayo de 2016.

incorporó como mediador y árbitro de conflictos obrero-patronales en el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

A las partes así representadas se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, de interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien ofrecer para sostener sus respectivas posturas.

II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

Patrono:

El Patrono plantea que el Honorable árbitro no tiene jurisdicción para atender toda y/o cualquier reclamación para un periodo anterior al 18 de mayo de 2012.

Que el Honorable determine si existe impedimento por razón de arbitrabilidad procesal para atender toda y/o cualquier reclamación para un periodo anterior al 18 de mayo de 2012 a tenor con las disposiciones del Convenio Colectivo vigente entre las partes al momento de radicación de la querrela de referencia.

Que el Honorable árbitro determine si el querellante tiene derecho a partida alguna al amparo del Artículo 30 del Convenio Colectivo vigente entre las partes al momento de la radicación de la querrela de referencia.

Que el Honorable árbitro determine si el querellante tiene derecho al remedio solicitado a tenor con las disposiciones del Convenio Colectivo vigente entre las partes al momento de la radicación de la querrela de referencia.

Unión:

Determinar a la luz del Convenio Colectivo y la ley aplicable si procede que se le pague al querellante el diferencial salarial correspondiente por realizar labores de otra clasificación.

Que se le paguen los salarios dejados de pagar; más una doble penalidad y el pago de honorarios de abogados.

Conforme a la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje², determinamos que el asunto a ser resuelto es el siguiente:

Determinar si la querrella es arbitrable en la modalidad procesal o no. De ser arbitrable, determinar si el querrellante tiene derecho al diferencial salarial al cual hace referencia el Artículo 30, Sección 30.04 del Convenio Colectivo, respecto a las labores realizadas. De resolver en la afirmativa, determinar el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES³

ARTÍCULO 11 PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y ARBITRAJE

Sección 11.01 – Sumisión

Cualquier querrella que tengan las partes en cuanto a la interpretación o administración o administración del presente Convenio Colectivo se resolverá de modo siguiente:

Sección 11.02 – Querellas de los Empleados

Paso 1 – Cuando un empleado tenga una querrella sobre la administración o interpretación del presente Convenio Colectivo, deberá discutirla con el delegado, quien luego de estudiar el caso, lo presentará ante el jefe inmediato no más tarde de diez (10) días laborables de ocurrido el evento o de tener conocimiento de las

²Véase el Artículo XIII, Sobre la Sumisión, del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, en el cual se dispone lo siguiente: b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El mismo deberá ser dirigido al árbitro por escrito con copia a la otra parte. El árbitro determinará el (los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo o acuerdo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios, sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo.

³ Convenio Colectivo entre las partes con vigencia de 30 de diciembre de 2011 a 29 de diciembre de 2015.

circunstancias que dan lugar a la querella. De igual forma, la Compañía tendrá un término de diez (10) días laborables para imponer cualquier acción disciplinaria en contra de un empleado.

Paso 2 - De no llegar a un acuerdo satisfactorio en el paso anterior, el delegado lo someterá al Representante de la Unión, quien dentro de diez (10) días laborables se comunicará con el Gerente General o la persona por él designada, para pautar una reunión y discutir el caso.

Paso 3 - Toda querella no resuelta en el paso 2 dentro de diez (10) días laborables, deberá ser discutida con el gerente general de la Compañía. Ambos, el Secretario Tesorero y el gerente General, deberán realizar los esfuerzos para conseguir una solución satisfactoria a todas las quejas, pero de no llegar a una solución aceptable para las partes, éstos podrán someter el caso a un árbitro dentro de los próximos quince (15) días laborables.

IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

El Sr. Vangel Segarra, querellante, trabaja para Allied hace dieciséis (16) años y ocupa el puesto de *utility* en el vertedero de Ponce. En 2008, el Patrono le otorgó, a solicitud del propio querellante, un puesto de *utility*. En este puesto, el señor Segarra realizaba algunas labores correspondientes al puesto de operador. Según el Patrono, el querellante fue remunerado de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 30, Sección 30.04 del Convenio Colectivo; y devengó salario como operador mientras ejercía como tal, y no como *utility*, que es la ocupación que habitualmente ejerce y en la cual devenga menos salario por hora. Sin embargo, según la Unión, el querellante no fue remunerado de la manera que indicó el Patrono. Ante ello, esta reclamó paga retroactiva desde 2008, bajo la clasificación de chofer dispuesta en el Convenio Colectivo. La Unión sostiene

esta alegación a base de la descripción de algunas de las funciones realizadas y los requisitos solicitados para admisión en la plaza. Requisitos que, según la referida Unión, son compatibles con una plaza de chofer dentro de la empresa.

Por tal motivo, y no conforme con lo alegado por Allied, la Unión activó el procedimiento de quejas y agravios pactado en el Convenio Colectivo el 28 de mayo de 2012 (Paso 1), el cual culminó con la radicación de una Solicitud de Designación o Selección de Árbitro en el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si la presente controversia es arbitrable en la modalidad procesal o no. De ser arbitrable, debemos determinar si el querellante tiene derecho al diferencial salarial al cual hace referencia el Artículo 30, Sección 30.04 del Convenio Colectivo aplicable a la controversia.

A quien se queja de un agravio le asiste el derecho a que tal agravio sea determinado por un árbitro. Todo impedimento que se manifieste contra el disfrute de tal derecho es un asunto de arbitrabilidad, que puede ser en cualesquiera de sus dos modalidades: sustantiva o procesal⁴. El Patrono levantó la defensa de arbitrabilidad procesal. La arbitrabilidad procesal es la defensa afirmativa que incide en el aspecto del manejo de los asuntos atinentes al proceso propiamente de las querellas, y los términos en que la atención a estas debe transitar, antes del procedimiento arbitral. El Patrono

⁴ Fernández Quiñones, Demetrio. El Arbitraje Obrero-patronal, Legis Editores S.A., Primera Ed. (2000), pág. 236.

alegó que la querella generada por la CGT no fue tramitada acorde con las disposiciones pactadas por las partes en el Artículo 11, Procedimiento de Quejas y Arbitraje del Convenio Colectivo.

La Unión, por su parte, reaccionó ante la defensa de arbitrabilidad procesal alegando que esta no procede y que en lo que respecta a los méritos, el Patrono está equivocado. Indicó que esta defensa se debió levantar oportunamente, es decir al comienzo del procedimiento y de no ser así quedaba automáticamente renunciada⁵. Alegó que al presentar esta defensa a destiempo se trastoca el proceso y el propósito del foro. Esta indicó, además, que difiere del planteamiento del Patrono sobre el procedimiento de quejas y agravios a seguir, ya que el Artículo 11 sobre el procedimiento de quejas y agravios del Convenio Colectivo, es un marco general en cuanto al enfoque del asunto aquí en controversia; y la presente querella, según esta, debe ser atendida según lo establece el derecho vigente. Indicó también que la querella representa un daño continuo, el cual viene ocurriendo desde 2008, y posterior al 28 de mayo de 2012, fecha en que se presentó la querella. Sostuvo, finalmente, que el señor Segarra no fue remunerado según las disposiciones del Artículo 30, supra, del Convenio Colectivo.

La arbitrabilidad procesal es la defensa que sugiere que la querella no es arbitrable, debido al incumplimiento de la parte promovente con los términos

⁵ Esta se refiere a la primera audiencia en la cual se atendió, específicamente, una defensa de arbitrabilidad sustantiva presentada por el Patrono, y que se resolvió en el Laudo A-16-2756.

procesales establecidos en el Convenio Colectivo; o cuando la querrela no ha sido tramitada diligentemente en un tiempo razonable. El tratadista Demetrio Fernández Quiñones, define la defensa de arbitrabilidad de la siguiente forma: “El planteamiento de la cuestión de arbitrabilidad se da en aquellas situaciones donde una de las partes conmina al arbitraje porque entiende que una de las disposiciones contractuales se ha violado⁶”. El autor añade que las situaciones donde existen controversias con la arbitrabilidad procesal son las que involucran objeciones relacionadas con requisitos procesales contractuales que no se han cumplido y se deben atender para que el procedimiento de arbitraje pactado se pueda llevar a cabo. El planteamiento de arbitrabilidad procesal en el caso de autos, cuestiona los términos de radicación de la querrela conforme al procedimiento de quejas y agravios del Convenio Colectivo vigente. Consideramos que el Convenio Colectivo vigente establece en el Artículo 11, Sección 11.02, supra, el protocolo a seguir en caso de surgir un reclamo con alguna de las disposiciones acordadas.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico, ha sido enfático en que todo convenio colectivo constituye un contrato entre las partes y, en consecuencia, debe cumplirse con estricta rigurosidad. Vélez v. Servicios Legales de P.R., Inc., 144 D.P.R. 673 (1998); Martínez Rodríguez v. A.E.E., 133 D.P.R. 986 (1993). Como regla general, si un convenio colectivo tiene disposiciones para el procesamiento de quejas y agravios, y

⁶ Fernández Quiñones, Demetrio. El Arbitraje Obrero Patronal, 1ra. Ed., Colombia. 2000. págs. 377-378.

para su eventual ventilación a través del proceso de arbitraje, estas deben ser cumplidas estrictamente. Vélez v. Servicios Legales, supra.

Generalmente el incumplimiento con los términos y el procedimiento establecido en el convenio colectivo conlleva la desestimación de la querrela, pues se pretende que la tramitación de los agravios sea pronta y diligente. Queda del árbitro resolver los planteamientos de arbitrabilidad previo a entrar a los méritos de la controversia. A esos efectos, el tratadista Demetrio Fernández Quiñonez, en su obra El Arbitraje Obrero Patronal, expresa lo siguiente:

La libertad de contratación le confiere a las partes plena facultad para diseñar el sistema arbitral. Ellas controlan el sistema privado de adjudicación que prevalecerá durante la vigencia del convenio colectivo. Las partes someten al árbitro las cuestiones de arbitrabilidad procesal que en esencia suscitan si el agravio está maduro para arbitraje conforme a los procedimientos establecidos contractualmente. Una cuestión típica de arbitrabilidad procesal es si el agravio se procesó dentro del término contractual prescrito... El árbitro procederá a resolver la cuestión de arbitrabilidad procesal antes de entrar a decidir los méritos del agravio...

Uno de los requisitos procesales de mayor importancia es el cumplimiento de los periodos y términos prescritos para el procesamiento de los agravios. Los árbitros sostienen las disposiciones contractuales que exigen que los agravios se procesen en determinados días desde la fecha en que se tomó la acción. Un agravio presentado desatendiendo el periodo fijado por el contrato será considerado que no es arbitrable procesalmente⁷.

El proceso de arbitraje obrero-patronal es un mecanismo para resolver los agravios que surjan a tenor con el convenio colectivo. Es el árbitro, en aras de descubrir la médula del asunto, quien tiene la autonomía de recibir toda la información

⁷ Fernández Quiñonez, Demetrio. El Arbitraje obrero Patronal, 1ra. Ed., Colombia 2000. pág. 236.

presentada por las partes y resolver de acuerdo a lo pactado. Como regla general, la defensa de arbitrabilidad procesal debe presentarse al inicio de la vista. Del árbitro decidir acoger la defensa o planteamiento, al emitir el laudo, este resolverá la arbitrabilidad previo a los méritos del caso. Los tratadistas Edna y Frank Elkouri indican en su libro How Arbitration Works:

Finally it may be noted that regardless of when the ruling on arbitrability is made, it will often be placed in the arbitrator's written decision of the case at a point prior to the discussion of the merits.⁸

Al analizar la defensa de arbitrabilidad procesal presentada por el Patrono, determinamos que el mismo fue presentado de forma oportuna. Allied, según acordado por las partes, previo a la presentación de los méritos del caso, levantó la defensa de arbitrabilidad procesal presentando a su vez evidencia documental y testifical sosteniendo este planteamiento. La Unión tuvo la oportunidad de contestar el mismo y presentar prueba en la vista de arbitraje y en el memorando de derecho.

La aplicación de los fundamentos presentados al caso de autos, nos lleva a concluir que el cumplimiento del Convenio Colectivo y las disposiciones para el procedimiento para atender las querellas y agravios, salvo excepciones extraordinarias, deben ser cumplidos estrictamente. La Unión incumplió el proceso prearbitral contenido en el Artículo 11, supra. Esta tramitó el Paso 1 de la querella el 28 de mayo de 2012. El Patrono no lo contestó y la Unión no continuó con los Pasos 2 y 3, y radicó

⁸ Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, 6th. Ed. Washington D.C., BNA 2003. Page 289.

la solicitud de arbitraje en el Negociado de Conciliación y Arbitraje el 14 de diciembre de 2012, según consta en la Solicitud de Designación o Selección de Árbitro del expediente del caso de autos, teniendo esta acción el efecto de incumplimiento por parte de la Unión, como expresáramos anteriormente.

Nótese que el Paso 1 generado por la Unión fue en mayo de 2012, y la radicación en el foro de arbitraje fue en diciembre del mismo año, o sea, prácticamente siete (7) meses después, por lo tanto, la Unión no se circunscribió al proceso de quejas y agravios pactado en el susodicho Artículo 11.

Referente a la mención de manera sucinta y a destiempo de que en este caso aplica la doctrina de carácter continuo, la cual se planteó de forma reticente mientras se discutían los méritos y no en el momento en el cual las partes argumentaron sobre la defensa de arbitrabilidad procesal levantada por el Patrono, entendemos que dado a la falta de ilustración sobre el particular, la misma no procede.

VI. LAUDO

La controversia no es arbitrable en la modalidad procesal.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 25 de junio de 2018.



FRANCISCO A. TORRES ARROYO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, hoy, 25 de junio de 2018, y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO RICARDO PIZARRO
PIZARRO LAW FIRM, P. S. C.
P O BOX 360959
SAN JUAN PR 00936-0959

SRA NÉLIDA SÁNCHEZ
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
ALLIED WASTE SERVICES (BFI)
P O BOX 51986
TOA BAJA PR 00950-1986

LCDO RICARDO SANTOS ORTÍZ
BUFETE SANTOS Y SUÁREZ
421 AVE MUÑOZ RIVERA
COND MIDTOWN STE B-1
SAN JUAN PR 00918

SR SCOTT F BARBÉS CAMINERO
REPRESENTANTE
CENTRAL GENERAL DE TRABAJADORES
PO BOX 192901
SAN JUAN PR 00919-2901


LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III