

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5310 fax 756-1115

ALTERNATED CONCEPTS INC.
(Compañía o ACI)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO LOCAL 901
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-13-2053

SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA

ÁRBITRO:
BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso se efectuó en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 17 de septiembre de 2014. El mismo quedó sometido el 31 de octubre de 2014, fecha en que venció el término para someter los respectivos escritos.

La comparecencia registrada fue la siguiente: por el "Compañía": el Lcdo. Ángel Pagán, portavoz y asesor legal; la Sra. Ilia Iglesias, directora de Recursos Humanos; y la Sra. Blanca López; testigo. Por la "Unión", comparecieron: el Lcdo. José Carreras, portavoz y asesor legal; y el Sr. Aníbal Picón; querellante.

II. SUMISIÓN

Que el Árbitro determine si el caso es arbitrable procesalmente o no. De determinar que el caso es arbitrable procesalmente, el Árbitro citará a las partes para dilucidar los méritos del mismo. De determinar lo contrario, se desestimara la querella.

III. DISPOSICIONES CONTRCTUALES PERTINENTES

Article 14

Section A-Submission

The following procedure will be used in case of complaints or grievances that arise from the interpretation of the present Agreement:

1. **Employee Complaint:** when an employee or group of employees has a complaint, the Complaint will be presented in writing by the Union delegate to the immediate supervisor on or before five (5) working days from the event that gave rise to such complaint. If it is not satisfactorily resolve within five (5) working days, the case will then be presented to the General Manager and Union representatives or the person designated by them for this purpose.
2. **Company Complaint:** when the Company has a complaint against the Union, it will notify in writing the Secretary- Treasurer of the Union on or before the fifth (5) working days after the event that give rise to such complaint. The Secretary- Treasurer will grant the General Manager or his/her authorized representative an appointment in order to discuss the complaint in detail.
3. **Union Complaint:** when the Union has a complaint against the Company, it will provide written notification of the complaint to the General Manager on or before the fifth (5) working days after the event that gave rise to such complaint. The Union and the General Manager will establish in writing a mutually agree upon date to discuss the complaint with the General Manager or his/her authorized representative.

Section B- Action from the Secretary- Treasurer of the Union

In cases were the employees are the complainants and where the Union or the employee(s) are not in agreement with a determination taken by the Company, the Secretary-

Treasurer of the Union will request on or before ten (10) work days after the determination of the Company, that such case be discussed with the General Manager of the Company, or the person designated by him. The same process will apply to cases where the Union is the complainant.

In cases where the Company is the Complainant, the General Manager will request on or before ten (10) work days of the determination or action of the Union, that such case be discussed with the Secretary- Treasurer of the Union or his/her authorized representative.

Section C- Timeline for Complaint Resolution and referral to Arbitration

After the parties have fully discussed any complaint and have failed to resolve the matter using the processes mandated in Sections A and B above, the parties can submit the case to arbitration on or before thirty (30) days from the conference between the General Manager and the Secretary-Treasurer or his/her authorized representative, as mandated in Section B above. However, in cases involving disciplinary actions against employees, including discharge, the charging party must submit the matter to arbitration within ten (10) work days of the meeting between the General Manager and Secretary- Treasurer or his/her authorized representative, as mandated by Section B above. Failure by any party to adhere to any of the deadlines set forth in this Article will render the dispute ineligible for arbitration.

Section D- Arbitration Process

The parties will arbitrate any disputes before the Conciliation and Arbitration Bureau of the Puerto Rico Department of Labor and Human Resources ("the Bureau"). The arbitration procedure, including the selection of arbitrators, will be controlled by the procedural regulations promulgated by the Bureau.

Section E- Jurisdiction of the Arbitrator

The jurisdiction of the Arbitrator will be in accordance with the submission of the parties and the Agreement. If the

parties cannot agree to a submission statement then the arbitrator will have jurisdiction over the matter as provide by the regulations of the Bureau. The Arbitrator's determination will be final and binding for all parties. The Arbitrator will not have authority to add, delete or modify any of the terms of the Agreement. In cases involving discharges, the Arbitrator will have the authority to order the remedy of reinstatement and back pay, where applicable. When making any determination for back wages in discharge claims, the Arbitrator must deduct from back pay award all interim earnings from source earned by the employee. The Arbitrator must also adjust the back pay award by application of the mitigation of damage doctrine developed under the National Labor Relation Act.

Section F- Wage Claims

The Arbitrator must resolve any wage claims according to applicable law.

IV. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Comenzada la vista del presente caso, la Compañía levantó la defensa de arbitrabilidad procesal, por lo cual nos corresponde atender la misma en primera instancia.

La Compañía argumentó que la querrella no puede ser atendida ante este foro; esto en virtud de estar prescrita la misma. Sostuvo que la parte querellante no presentó la querrella ante el Foro dentro del término jurisdiccional de treinta (30) días dispuesto en el Artículo 14 (C) del Convenio Colectivo. Como consecuencia, este Foro únicamente está facultado para determinar que no tiene jurisdicción para atender este asunto, pues ante sí, no se encuentra un caso o controversia justiciable por estar prescrita.

Asimismo, sostuvo que la querrela no fue presentada dentro del término de cinco (5) días dispuesto en el Artículo 14 (A), para presentar, en primera instancia, la situación a la Compañía. Por lo cual, procede la desestimación con perjuicio de la querrela.

La Unión, por su parte, sostuvo que el Árbitro si tiene jurisdicción para atender el asunto planteado. Argumentó que existe un Convenio Colectivo que rige las relaciones entre la Unión y la Compañía.

Examinada las contenciones de las partes, nos corresponde determinar si en efecto tenemos jurisdicción para atender la controversia presentada. Veamos.

En el ámbito de las relaciones obreropatronales la arbitrabilidad procesal se refiere a si los procedimientos de quejas y agravios establecidos en el convenio colectivo, o parte de ellos, aplican o no a una controversia en particular; o si tales procedimientos han sido observados o si cuando sin excusa, alguno de los procedimientos establecidos en el convenio colectivo no se observan, anulándose con tal acción o inacción la capacidad del árbitro para intervenir en tal o cual controversia. *John Wiley & Son vs. Livingstyon*, 376 U.S. 543, 547 557.

De hecho, el Lcdo. Demetrio Fernández Quiñónes, en su libro *El Arbitraje Obrero-Patronal*, Primera Edición, explica la arbitrabilidad procesal de la siguiente manera¹:

“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

¹ Lcdo. Demetrio Fernández Quiñónes, *El Arbitraje Obrero-Patronal*, Primera Edición, página 236.

esencia se suscitan si el agravio está maduro para arbitraje conforme los procedimientos establecidos contractualmente. Una cuestión típica de arbitrabilidad procesal es si el agravio se procesó dentro del término contractual prescrito.”

En nuestra jurisdicción el Tribunal Supremo ha establecido que los convenios colectivos constituyen 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); *Industrial Licorea de Ponce vs. Destilería Serrallés, Inc.*, 116 D. P. R. 348 (1985); y *Pérez vs. A.F.F.*, 87 D. P. R. 118 (1963). Al existir un convenio colectivo que regula la relación existente entre las partes; éstas tienen la obligación de cumplir estrictamente con el procedimiento de quejas y agravios acordado para resolver las disputas de surjan de la administración, interpretación o aplicación del mismo.

De igual forma, las partes vienen obligadas a observar los términos establecidos en los procedimientos de quejas y agravios; cumpliendo los mismos según acordados (Pact Sunt Servanda). Dicha posición es consistente con lo que ha establecido nuestro Tribunal Supremo en el caso *San Juan Mercantil vs. Junta de Relaciones del Trabajo*, 104 DPR 86 (1975):

“De existir un convenio colectivo que contiene cláusulas para el procedimiento de quejas y agravios y para su decisión o arbitraje, éstas deben ser observadas por todos los que intervienen en el campo de las relaciones obrero-patronales: los obreros, los patronos, las uniones, la Junta de Relaciones del Trabajo y los Tribunales.”

De hecho, con posterioridad a dicha decisión, el Tribunal Supremo, en el caso *Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública vs. Unión General de Trabajadores*, 2002

JTS 60, reiteró que las cláusulas de procedimientos de quejas y agravios son de estricto cumplimiento.

Luego de analizar las contenciones de las partes y el Convenio Colectivo, declaramos con lugar el planteamiento jurisdiccional traído por la Compañía. Alcanzamos dicha conclusión luego de determinar que la radicación del presente caso, ante este foro, fue hecha vencido el término de treinta (30) días acordado por las partes en el Artículo 14 Sección (C) del Convenio Colectivo.

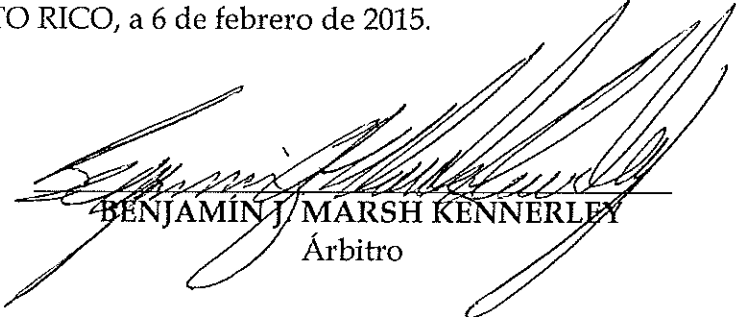
A tenor con el anterior análisis, emitimos el siguiente:

V. LAUDO

El caso no es arbitrable procesalmente, se desestima el mismo.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 6 de febrero de 2015.



BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY

Árbitro

CERTIFICACIÓN


Archivada en autos hoy 6 de febrero de 2015; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR LEONEL MORALES APONTE
DIVISION DE ARBITRAJE Y LEGAL
UNION DE TRONQUISTAS
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO JOSE E CARRERAS ROVIRA
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SRA ILIA IGLESIAS
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
ALTERNATE CONCEPTS INC
O & A BUILDING 24 CARR 21
GUAYNABO PR 00966

LCDO ANGEL J PAGAN CORDERO
BUFETE CANCIO NADAL RIVERA & DIAZ
PO BOX 364966
SAN JUAN PR 00936-4966



YSEENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III