

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

CADILLAC UNIFORM & LINEN  
SUPPLY, INC.  
(Patrono o Compañía)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE  
PUERTO RICO LOCAL 901  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-13-538

SOBRE : ARBITRABILIDAD  
PROCESAL

ÁRBITRO : BENJAMÍN J. MARSH  
KENNERLEY

## I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 26 de junio de 2013. El mismo quedó sometido el 16 de agosto de 2013, fecha en que venció el término para someter alegatos.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por el "Patrono": El Lcdo. Luis M. Ferrer, portavoz y asesor legal y la Sra. Esther Ocasio, gerente de Recursos Humanos. Por la "Unión": El Lcdo. José Carrera Rovira, portavoz y asesor legal y el Sr. Jonathan Rivera, querellante.

## II. SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto preciso a resolver por este Árbitro, por lo que cada uno sometió sus respectivos Proyectos de Sumisión.

### PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA COMPAÑÍA

Resolver si la querella es arbitrable procesalmente a la luz de los términos específicos del proceso de querellas que establece el convenio colectivo le impone a las partes. De determinar que el caso no es arbitrable que desestime el mismo.

### PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA UNIÓN

Que el Honorable Arbitro determine si la querella es o no arbitrable procesalmente a tenor con la evidencia sometida y el convenio colectivo.

En el uso de la facultad concedida a este Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje<sup>1</sup>, determinamos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

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

## III. DISPOSICIONES PERTINENTES AL CASO

### ARTÍCULO X PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS Y AGRAVIOS

#### Sección 1- SUMISIÓN

Cualquier querella que tengan las partes en cuanto a la interpretación o administración del presente Convenio Se resolverá del modo siguiente.

#### 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

---

<sup>1</sup> Artículo XIII- Sobre Sumisión...

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 árbitro determinará el (los) asuntos preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

departamento quien luego de estudiar el caso, lo presentará a su supervisor inmediato. Este tendrá cinco (5) días laborables para contestar. Si no contesta en ese período se adjudicará la querrella a favor del querellante. De no llegar a un acuerdo satisfactorio el delegado tendrán cinco (5) días laborables para llevarle el asunto al jefe del departamento, quién, 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 querrella por escrito, al Gerente de Recursos Humanos, especificando la causa de la querrella, la fecha que ocurrió y el remedio solicitado. El gerente de Recursos Humanos tendrá cinco (5) días laborables para dar su decisión por escrito. De no llegar a un acuerdo satisfactorio, el caso pasaría al paso C.
- C. El Secretario Tesorero, o la persona que 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.
- D. Cuando alguna querrella sea resuelta de forma favorable al querellante y la misma envuelva algún tipo de pago, la Compañía vendrá obligada a enviar notificación y autorización de pago a la sección de nómina dentro de los próximos tres (3) días laborables después del acuerdo.

Si el caso trata de una acción disciplinaria y es favorable al querellante el acuerdo o laudo deberá incluir el día en que se repondrá en su trabajo el empleado. De no disponerse, el patrono reinstalará al empleado a más tardar una semana luego de solución del mismo.

#### Sección 3- QUERELLAS DE LA COMPAÑÍA

Cuando la Compañía tenga una querrella sobre la interpretación del Convenio, la presentará al Secretario Tesorero de la Unión, y señalará una fecha para discutir el caso.

#### Sección 4- QUERELLAS DE LA UNIÓN

Cuando la Unión tenga una querrella sobre la interpretación del Convenio, el Secretario Tesorero o su representante la

notificará al Gerente de Recursos Humanos de la Compañía y señalará una fecha para discutir el caso.

#### Sección 5- CASOS ANTE EL SECRETARIO TESORERO

Tanto las querellas de la Unión, como las de la Compañía, como cualquier empleado, que estén bajo consideración del Secretario Tesorero de la Unión, serán discutidas con el Gerente General de la Compañía o la persona por él designada. Tanto el Secretario Tesorero como el Gerente General de la Compañía o la persona por él designada deberán hacer el esfuerzo mayor para solucionar satisfactoriamente toda querella, pero de no poder llegar a una solución aceptable para las partes podrán someter el caso ante un Árbitro.

#### Sección 6- NOMBRAMIENTOS DEL ÁRBITRO

Cuando las partes acuerden someter el caso ante un Árbitro, éste podrá ser seleccionado por acuerdo mutuo o de una terna sometida por el departamento del Trabajo de Puerto Rico.

#### Sección 7- AUTORIDAD DEL ÁRBITRO

- A. Una vez el caso sea sometido ante el Árbitro éste tendrá la autoridad para requerir que las partes produzcan los documentos y testigos pertinentes al caso y podrá tomar remedios que estime para hacer valer sus órdenes.
- B. El Árbitro no tendrá jurisdicción para alterar, enmendar o modificar las disposiciones de este Convenio.
- C. La decisión del Árbitro será final, obligatoria para ambas partes.
- D. Cuando un árbitro resuelva la instalación a su trabajo de cualquier trabajador cubierto por este Convenio que haya sido despedido o suspendido, dicho Árbitro también tendrá poder para ordenar el pago total o parcial de todos los salarios dejados de pagar al que el trabajador tenga derecho, deduciendo cualquier cantidad que el trabajador pueda haber ganado en otro sitio durante el período en cuestión.

#### Sección 8- TÉRMINOS DE PRESCRIPCIÓN

Las partes tendrán quince (15) días para someter cualquier querella a partir de la fecha en que se tuviera conocimiento de los hechos que dan base a la misma, así como para la Compañía tomar cualquier acción disciplinaria. En materia 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 querrela.

#### Sección 9 - ARBITRAJE

Será materia de arbitraje las controversias que surjan entre la Unión y el Patrono. Esto no se interpretara como arbitraje compulsorio para aquellas materias que hayan sido negociadas como excepción de la prohibición de huelga. Pero será procedimiento si la Unión decide recurrir al arbitraje en lugar de tomar cualquier otra acción a que tenga derecho.

En esta materia y a petición de las partes, el árbitro será seleccionado de una terma enviada por el Director del Negociado de Conciliación y Arbitraje. Esto en caso de que las partes no puedan seleccionar el árbitro por acuerdo.

#### 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 la acción, la fecha y la ofensa que motivó el mismo.

### IV. ANALISIS 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 Unión no cumplió con los términos establecidos en el Artículo X; Procedimientos de Quejas y Agravios. Sostuvo que la Unión debió iniciar el primer paso ante el Gerente de Recursos Humanos como lo establece el Artículo X sección 10, supra. Arguyó que el Convenio Colectivo que rige las relaciones entre las partes claramente establece que en el caso de despido el procedimiento de quejas y agravios debe comenzar con el director de Recursos Humanos.

Así mismo, sostuvo que conforme al Artículo X sección 8, supra las partes tienen quince (15) días a partir de la fecha en que tuvieron conocimiento de los hechos que dan base a la querrela para iniciar el procedimiento de quejas y agravio. Lo cual, en la presente querrela no fue observado por la Unión.

La Unión, por su parte, sostuvo que la querrela es arbitrable. Argumentando que el planteamiento levantado por la Compañía es uno tardío y que el mismo no fue levantado por esta en los pasos previos a la vista de arbitraje.

Analizada y aquilatada la prueba declaramos con lugar el planteamiento jurisdiccional traídos por la Compañía y hacemos nuestros los argumentos esbozados en su alegato.

Añadiendo, que las partes negociaron un procedimiento para resolver las disputas, que pudieran surgir de la interpretación de las disposiciones contractuales y en el mismo acordaron términos para presentar dichas disputas los cuales deben ser observados de manera estricta.

En el ámbito de las relaciones obreropatronales los términos acordados en los procedimientos de quejas y agravios deben ser cumplidos 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.

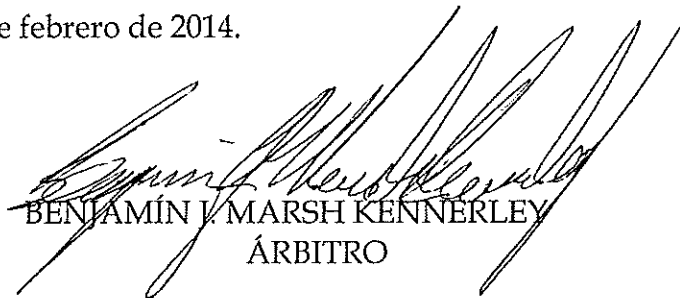
A tenor con el anterior análisis emitimos el siguiente Laudo:

## VII. LAUDO

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

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 10 de febrero de 2014.



BENJAMÍN I. MARSH KENNERLEY  
ÁRBITRO

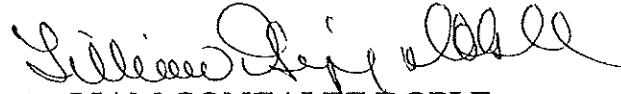
**CERTIFICACIÓN:** Archivada en autos hoy, 11 de febrero de 2014, y se remite

copia por correo a las siguientes personas:

SRA ESTHER OCASIO  
GERENTE RECURSOS HUMANOS  
CADILLAC UNIFORM & LINEN SUPPLY  
PO BOX 1893  
BAYAMÓN, PR 00960

LCDO LUIS M FERRER MEDINA  
PORTAVOZ Y ASESOR LEGAL  
416 AVENIDA PONCE DE LEÓN  
EDIFICIO UNIÓN PLAZA OFICINA 810  
SAN JUAN PR 00918-3426

LCDO JOSÉ CARRERAS ROVIRA  
ASESOR LEGAL Y PORTAVOZ  
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR LOCAL 901  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN PR 00912



LILLIAM GONZALEZ DOBLE  
TÉCNICA DE SISTEMA DE OFICINA III