

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

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO (UPR) (Patrono o Compañía)	LAUDO
Y	CASO: A-14-1007
HERMANDAD DE EMPLEADOS EXENTOS NO DOCENTES DE LA UPR (Unión)	SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL Y RECLASIFICACIÓN DE PUESTO
	ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje fue pautada para llevarse a cabo el 24 de abril de 2014, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en adelante NCA-DTRH. La Universidad de Puerto Rico, en adelante la Compañía, el Patrono o sencillamente la UPR, compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. José A. Silva Cofresí. También estuvieron presentes las Sras. María Rosa y Sheila M. Méndez Román, la directora de recursos humanos del Recinto de Humacao y la especialista de recursos humanos, respectivamente. Asimismo, la Hermandad de Empleados Exentos No Docentes de la UPR, en adelante la Hermandad o la HEEND, compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Arturo Ríos Escribano, asesor legal y portavoz. El querellante, Sr. Javier F. del Valle, también

LAUDO
CASO A-14-1007

compareció. Ese día, antes de entrar en los méritos, la UPR planteó que la querella no es arbitrable. En vista de que no existe controversia en torno a los hechos, las partes acordaron someter la presente controversia sobre arbitrabilidad procesal mediante alegatos de derecho. Por su parte, el árbitro determinó que resolvería la cuestión de arbitrabilidad antes de recibir evidencia en torno a los méritos de la querella. La cuestión de arbitrabilidad quedó sometida para resolución el 27 de mayo de 2014, cuando expiró el plazo concedido a las partes para presentar el respectivo alegato.

El Patrono sostiene en su alegato que la querella no es arbitrable procesalmente porque “la Unión tenía hasta el viernes, 20 de enero de 2012 para someter su querella a arbitraje y la sometieron el 14 de octubre de 2013, a las 2:16 p.m.” Sostiene, además, “por lo tanto, es inescapable la conclusión de que la querella presentada no es arbitrable procesalmente, porque la sometieron 21 meses más tarde”.

Por su parte, la HEEND alega que el Artículo 104 no indica un término para que el querellante, en ausencia de acción del Presidente, someta su querella ante el foro de arbitraje. Sostiene que “[e]l querellante esperó tiempo suficiente para entender que presidencia no iba a procesar su querella, según lo establece el convenio colectivo, y somete [sic] su reclamación ante este foro”.

ACUERDO DE SUMISIÓN

El texto del referido acuerdo es el siguiente:

“Determinar si la querrela presentada por Javier F del Valle es o no arbitrable conforme a la prueba presentada y el Convenio Colectivo aplicable. De ser arbitrable, que el Honorable Árbitro señale una vista en los méritos”.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

Mediante carta con fecha del 9 de octubre de 2012, remitida al presidente de la UPR, Dr. Miguel Muñoz Muñoz, PhD., el querellante indicó que “[l]a Universidad de Puerto Rico en Humacao me notificó el jueves, 20 de septiembre de 2012... que mi puesto estaba siendo reclasificado... [que] pasaría de ser Auxiliar de Educación Física categoría 6 a Salvavidas categoría 4...”. Indicó, además, en su carta que “[e]sta acción [carta] representa la cuarta etapa de la querrela según lo contempla el Convenio Colectivo”, y que “continuaré con la quinta etapa de querrela de no recibir o de no estar de acuerdo con su contestación”.

Trabada la controversia entre las partes, es decir, luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias fuera del foro de arbitraje, en que lo concierne a la alegada reclasificación del puesto del querellante, la HEEND solicitó la intervención del NCA-DTRH mediante la presentación de una solicitud para designación o selección de árbitro, con fecha del 14 de octubre de 2013.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES
ARBITRABILIDAD PROCESAL

En el Artículo 104 del Convenio Colectivo aplicable se dispone lo siguiente en sus partes pertinentes:

Cuarta Etapa

Si la querella no se resuelve en el paso anterior a satisfacción del querellante, éste podrá elevar su querella, por escrito, ante el Presidente de la Universidad... La decisión del Presidente le será notificada por escrito al empleado querellante y a la Hermandad u otro representante del empleado, en un término razonable luego de haberse presentado la querella. Dicho término no deberá exceder de setenta y cinco (75) días naturales, luego de haber recibido la querella...

Quinta Etapa

- A. Si la decisión del Presidente no es a satisfacción del querellante, o no se recibe la misma, éste podrá solicitarle al Presidente que someta su caso al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo para su adjudicación. El Presidente por su parte tendrá la obligación de someter dicho caso al Departamento del Trabajo dentro de los diez (10) días laborables después de haber recibido la petición del querellante...

El lenguaje de las disposiciones contractuales citadas parece claro; no obstante, debemos recordar la siguiente expresión del Juez Asociado de nuestro Tribunal Supremo, señor Irizarry Yunque, en *Junta de Relaciones del Trabajo vs. National Parking Co.*, 112 DPR 162, 166 (1982): "Una cláusula cuyo lenguaje

LAUDO
CASO A-14-1007

parece ser claro puede ser ambigua si admite que se le den interpretaciones conflictivas.”

El lenguaje de un contrato es ambiguo cuando no es suficiente en contenido para ser entendido en un único sentido, sin dar lugar a dudas o controversias, sin diversidad de interpretaciones y sin necesitar, para su comprensión, razonamientos o demostraciones susceptibles de impugnación. *Sucesión Ramírez v. Tribunal Superior*, 81 DPR 357 (1959); por consiguiente, el lenguaje ambiguo requiere una labor interpretativa por parte del juzgador conforme a las reglas de hermenéutica contractual, lo que entraña indagar cuál es la voluntad real de las partes con el propósito que ésta prevalezca. Como la función principal del árbitro en el campo de las relaciones obrero-patronales es la de interpretar las cláusulas de los convenios colectivos; en la interpretación de los convenios o acuerdos éste deberá atender principalmente a la voluntad de las partes que hay que aceptar y cumplir.

El descifrar el sentido específico de palabras dudosas o ambiguas impone a los árbitros, primeramente, la obligación de precisar el uso del lenguaje. Si se busca el significado del vocablo “término” se encontrará que el mismo tiene entre sus acepciones las siguientes: “plazo de tiempo determinado” y “forma o modo de portarse o hablar”. Asimismo, el descifrar el sentido específico de palabras dudosas impone a los árbitros la obligación de considerar el entorno lingüístico del cual depende el sentido y el valor de una palabra o frase considerada. Las

cláusulas de los contratos deben interpretarse las unas por las otras, atribuyendo a las dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas; es decir, la interpretación que debe prevalecer es aquella que está respaldada y sostenida por otras disposiciones contractuales. Las disposiciones contractuales en controversia deben ser interpretadas en el contexto de otras disposiciones contractuales para establecer la intención de las partes. *Artículo 1237 del Código Civil, 31 LPRA § 3475, y El Arbitraje Obrero-Patronal, Legis Editores S.A., 2000, Colombia, página 206.*

Es preciso aclarar que cuando se afirma que la querrela no es arbitrable, lo que se plantea es que el árbitro no tiene autoridad para hacer una adjudicación en torno a los méritos y conceder el remedio que corresponda. El Lcdo. Demetrio Fernández Quiñones, reconocido comentarista en materia de relaciones industriales y arbitraje expresó lo siguiente acerca de la arbitrabilidad:

“La arbitrabilidad significa el derecho del quejoso a que su agravio lo determine el árbitro. Cualquier impedimento que se alegue al disfrute de ese derecho es una cuestión de arbitrabilidad, que puede ser en la vertiente sustantiva o la procesal”. *El Arbitraje Obrero-patronal, supra, página 236.*

La arbitrabilidad procesal remite a las condiciones intrínsecas relacionadas con los requerimientos procesales contractuales. *El Arbitraje Obrero-patronal, supra, página 426.* Cuando la controversia que se suscita se relaciona con el procedimiento o mecanismo establecido en el convenio para atender un agravio o controversia, se está ante una cuestión de arbitrabilidad procesal.

Las partes someten al árbitro las cuestiones de arbitrabilidad procesal que en esencia requieren que éste determine si el agravio está maduro para arbitraje conforme el procedimiento establecido contractualmente. El factor determinante del requisito de madurez es que la controversia esté definida concretamente de manera que el árbitro pueda evaluarla en sus méritos. La norma general establecida es que debe cumplirse estrictamente el procedimiento acordado en un convenio para el procesamiento de quejas y agravios y para su decisión o arbitraje. *Hermandad Unión de Empleados del FSE v. Fondo del Seguro del Estado, 82 JTS 10.* Se espera de ambas partes no sólo que utilicen el procedimiento de quejas y agravios, sino también que observen sus requisitos formales. No debemos olvidar que el convenio y su cláusula de quejas y arbitraje obligan por igual a ambas partes. *Rivera Adorno vs. Autoridad de Tierras, 83 DPR 258, 264 (1961).* Está claro que el reconocimiento de que los convenios colectivos obligan igualmente a los contratantes (esto es, a los obreros y al patrono) fomenta un mayor sentido de responsabilidad en las partes contratantes, lo que a su vez propicia la paz industrial y, consiguientemente, la estabilidad en la industria. *Rivera Adorno vs. Autoridad de Tierras, supra, a la página. 265.*

Es fundamental que las partes cumplan estrictamente con las disposiciones contractuales sobre procesamiento de querellas; generalmente y muy particularmente en el presente caso, un agravio que es presentado a destiempo será considerado que no es arbitrable procesalmente, pues se pretende que la

tramitación de los agravios sea diligente y rápida. De esa forma se le imparte aprobación a lo que constituye la voluntad de las partes traducida en la redacción de la disposición contractual sobre procedimiento de quejas y agravios. *El Arbitraje Obrero-patronal, supra, página 426, y Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública vs. UGT, 2002 JTS 60.*

Como se puede apreciar, en la quinta etapa no se señala un término para que el querellante solicite al presidente de la UPR "que someta su caso al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del; Trabajo para su adjudicación". Sólo se dispone que "[e]l Presidente por su parte tendrá la obligación de someter dicho caso al Departamento del Trabajo dentro de los diez (10) días laborables después de haber recibido la petición del querellante". La defensa o doctrina de incuria^{1/} es de aplicación cuando no existe, como en el presente caso, término contractual, reglamentario o en ley para realizar determinada acción. Es preciso recordar que la doctrina de incuria está vinculada a la idea fundamental de la equidad: se acude a la razón y a la conciencia para encontrar soluciones justas, apartándose del rigorismo intransigente de los términos fatales. Dicha doctrina no opera como un simple término prescriptivo en el que el mero transcurso del tiempo es suficiente para impedir el ejercicio de un derecho. En ausencia de término alguno, se ha aplicado el criterio de "término

^{1/} La incuria se ha definido como la "dejadez o negligencia en el reclamo de un derecho, las cuales en conjunto con el transcurso del tiempo y otras circunstancias causan perjuicio a la parte adversa, y opera como un impedimento al ejercicio de un derecho." *Aponte v. Srio. de Hacienda, 125 D.P.R. 610, 618 (1990).*

LAUDO
CASO A-14-1007

razonable". *Buena Vista Dairy v. JRT*, 94 DPR 624 (1967); *Piovanetti Doumont v. Martínez*, 99 DPR 663 256 (1971); *Saavedra v. Central Coloso, Inc.*, 85 DPR 421 (1962). Qué constituye un término razonable, es algo que los juzgadores examinan según las circunstancias de cada caso.

Nuestro Tribunal Supremo ha resumido la doctrina de incuria haciendo énfasis en los elementos necesarios y los efectos de la misma. Para determinar la aplicación de la misma deben evaluarse no solamente el transcurso del tiempo, sino también la justificación, si alguna, de la demora incurrida, el perjuicio que ésta última acarrea, el efecto sobre intereses privados o públicos involucrados, y examinarse los hechos y circunstancias particulares de cada caso. *Pérez Pelot v. JASAP*, 139 DPR 588, 599-600 (1995); *García v. Adm. del Derecho al Trabajo*, 108 DPR 53, 58-59 (1978).

Queda claro que en el presente caso no se probó que se le ocasiona un perjuicio a la UPR o que se le coloca en una posición de desventaja, por razón de la demora en solicitar la intervención del NCA-DTRH; no obstante, difícilmente se le puede exigir al presidente de la UPR que actúe con diligencia al someter el caso ante el Negociado, de acuerdo con el convenio colectivo, si el presidente no recibe, oportunamente, la correspondiente petición del querellante. Llama la atención que, el 9 de octubre de 2012, el querellante advirtió al entonces presidente de la UPR, Dr. Miguel Muñoz Muñoz, "que [continuaría] con la quinta etapa de la querrela de no recibir o de no estar de acuerdo con su contestación". Ante la obvia

LAUDO
CASO A-14-1007

falta de respuesta del presidente a la querrela en la cuarta etapa, correspondía al querellante y/ o a la HEEND procurar diligentemente que el asunto fuere sometido al NCA-DTRH. No cabe duda de que hubo falta de constancia en el ánimo del querellante o la HEEND y una dilación injustificada e irrazonable, de poco más de un año, al someter el presente caso para adjudicación por el NCA-DTRH. Ciertamente no hay justicia ni equidad en la posición del querellante y de la HEEND, que teniendo conocimiento personal de la falta de respuesta del presidente a la querrela en la cuarta etapa, no procuraron diligentemente que el asunto fuere sometido a dicho Negociado.

Según no se le hubiera permitido a la UPR una desviación crasa del procedimiento de quejas, agravios y arbitraje pactado en el convenio colectivo, tampoco se le puede permitir a la HEEND. El deber del árbitro es, en general, impartir justicia; y particularmente, debe impartirle a la negociación colectiva obrero-patronal y a los procedimientos producidos por ella, una seriedad y ecuanimidad que los haga respetables y respetados. De ese modo contribuirá a la paz industrial, pues impartándole seriedad al producto de la negociación colectiva crea una medida de certeza en el derecho laboral que es deseable, y esa certeza habrá de inspirar confianza a las partes contratantes en que lo que contratan realmente tendrá fuerza de ley entre ellos. Recae sobre el árbitro la responsabilidad de mantener el debido balance entre las exigencias antagónicas de las uniones, o sus representados, y los patronos. Tiene con frecuencia, que resolver

LAUDO
CASO A-14-1007

en la forma que mejor sirve a los intereses en conflicto, compatible todo ello con la ley y la justicia.

Con este trasfondo doctrinal en mente, y en vista del incumplimiento al presentar la querella para la consideración del NCA-DTRH, el árbitro resuelve que no tiene autoridad para hacer una adjudicación en torno a los méritos y conceder el remedio que corresponda.

Por los fundamentos expresados, se emite la siguiente DECISIÓN:

La querella de epígrafe no es arbitrable; en consecuencia, se decreta el cierre y archivo, con perjuicio, de la misma.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 13 de junio de 2014.



JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 13 de junio de 2014; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

DR URAYOÁN R WALKER RAMOS
PRESIDENTE
UPR
PO BOX 364984
SAN JUAN PR 00936-4984