

**GOBIERNO DE PUERTO RICO**  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**  
**NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE**  
**EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ**  
**P. O. BOX 195540**  
**SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540**

**UNITED PARCEL SERVICES**  
**(Compañía o Patrono)**

**Y**

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE**  
**PUERTO RICO**  
**(Unión)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM.: A-15-1597**

**SOBRE:**

**ARBITRABILIDAD PROCESAL**

**ÁRBITRO:**

**MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ**

**INTRODUCCIÓN**

La vista de arbitraje en el caso de autos fue citada para verse en sus méritos en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 22 de noviembre de 2016. La comparecencia registrada fue la siguiente:

**POR UNITED PARCEL SERVICES:** el Lcdo. José A. Silva Cofresí, asesor legal y portavoz; el Sr. Luis A. Olivero, Representante de UPS; y el Sr. Edgardo Cruet, testigo.

**POR LA UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO:** el Lcdo. José E. Carreras Rovira, asesor legal y portavoz; el Sr. Edwin Dávila, Representante de la Unión; y la Sra. Ada Rodríguez, querellante.

Una vez presentadas las contenciones de las partes, éstas nos solicitaron presentar memorandos de derecho atinentes a sus planteamientos. A tales efectos, les concedimos un término con vencimiento el 11 de agosto de 2017. Vencido dicho término, nos encontramos en posición de resolver.

Las partes no lograron llegar a un acuerdo con respecto a la controversia a ser resuelta por ésta Arbitro, no obstante, cada una de éstas presentó un proyecto a tales efectos. Los mismos se detallan a continuación:

**POR LA COMPAÑÍA:**

Determinar si la querrela de Ada Rodríguez es o no arbitrable procesalmente, conforme al convenio colectivo vigente y la evidencia sometida.

De serlo, que la honorable Arbitro señale una vista para ver el caso en sus méritos.

**POR LA UNIÓN:**

Que la Arbitro determine si el despido de la querellante estuvo o no justificado. De determinar que no lo estuvo, que emita el remedio que estime adecuado, incluyendo la reposición en el empleo y el pago de los salarios y beneficios perdidos.

Luego de evaluar ambas contenciones, hemos determinado que el asunto a ser resuelto se encuentra perfectamente enmarcado en el proyecto presentado por la Compañía.

**DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES****ARTÍCULO 16 - Quejas y Agravios****Sección 1 - Procedimiento**

- A. Los procedimientos de querrela sólo podrán ser invocados por Representantes autorizados de la Unión o el Patrono.
- B. Cualquier queja, controversia, mal entendido o disputa que las partes tengan con relación a la interpretación o administración del presente Acuerdo será resuelto de la siguiente manera, a menos que sea acordado mutuamente entre la Compañía y la Unión.
- C. Cualquier querrela no presentada, llevada al próximo paso o contestada dentro del límite de tiempo establecido será resuelta basada en la última posición de la Compañía, si la Unión falla en cumplir con el límite de tiempo acordado, o con la última posición de la Unión si el Patrono no toma la acción correspondiente dentro del término establecido, a menos que sea acordado de otra forma entre ambas partes.

**Sección 2 - Quejas de Empleados / Procedimientos para Agravios**

- A. Cuando un empleado tiene una queja sobre la interpretación o administración del presente convenio colectivo, se discutirá la misma con su supervisor, y si aún no logran un acuerdo favorable, el empleado llevará el caso por escrito al delegado o en su ausencia, al alterno designado, en o antes de 10 días hábiles del incidente. Después de estudiar el caso, el delegado lo presentará por escrito al gerente del centro de la Compañía dentro de los cinco días hábiles. A cambio, el Gerente del centro o la persona por el delegado tendrá 5 días hábiles para responderle por escrito al delegado.

- B. De no lograr un acuerdo, el delegado reportará el caso al agente de negocios de la Unión o a la persona por él designada dentro de 5 días hábiles, quien lo sometiera por escrito dentro de 10 días hábiles contados a partir del momento en que el Gerente de División de la Compañía, o a la persona por él designada, e intentará ajustar el mismo. De no lograr un acuerdo, se celebrará una vista a nivel local entre la Unión y el Gerente de División de la Compañía dentro de 15 días hábiles contados a partir del momento en que el Gerente de División haya recibido el agravio. El Gerente de División de la Compañía o la persona por él designada tendrá 5 días hábiles después de la vista local para someter su respuesta al agente de negocios de la Unión.
- C. De no lograr un acuerdo, el Secretario - Tesorero de la Unión, o la persona por él designada y el Gerente de Distrito de la Compañía, o la persona por él designada, intentarán lograr una solución favorable al caso.
- D. En el evento que el Secretario Tesorero y el Gerente de Distrito, o las personas por ellos designadas, no lleguen a una solución aceptable para ambas partes, dentro de quince (15) días laborables, la Unión o la Compañía podrá solicitar que el caso sea sometido ante un árbitro. Se acuerda que el árbitro tiene el poder de escuchar y decidir el caso, aunque sólo una de las partes comparezca.
- E. Cualquier solicitud escrita razonable para disponibilidad de información referente a la querella, solicitada a la Compañía por un Delegado o Representante de la Unión, envolviendo una querella activa será suplida no más tarde de tres (3) días laborables del día de la solicitud escrita, para no frustrar la investigación de la querella. Lo mismo aplica a solicitudes de la Compañía a la Unión.
- F. Cualquier acuerdo logrado por las partes en cualquier etapa del procedimiento de agravio será final y obligará a las partes.

...

**RELACIÓN DE HECHOS**

1. United Parcel Services, o UPS, es una empresa dedicada a la entrega y recogido de paquetes a nivel nacional e internacional.
2. La Sra. Ada Rodríguez, aquí querellante, laboró en el Departamento Aéreo, en una plaza a tiempo parcial de 6:00 a 11:00 a.m., de lunes a viernes.
3. El 25 de noviembre de 2014, ocurrió un incidente de violencia física entre la Querellante y otro empleado.
4. El 4 de diciembre de 2014, la Supervisora de Relaciones Laborables de la Compañía suscribió una comunicación en la cual separó de su empleo a la Querellante por incurrir en la violación a la Política de Violencia en el Trabajo, y a los Artículos 15 Sección 1-A, y 11, Sección 3 del Convenio Colectivo.
5. El 21 de enero de 2015, la Unión radicó una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje en la cual solicitó que se revocara el despido de la Querellante por entender que el mismo estuvo injustificado.

**ANÁLISIS Y CONCLUSIONES**

Previo a presentar la contención de las partes relativa a los méritos de la presente controversia, la Compañía presentó un planteamiento dirigido a establecer que carecemos de jurisdicción para atender la misma. Ésta alegó que la Unión incumplió con el procedimiento de quejas y agravios establecido en el Convenio Colectivo, en su Artículo 16, supra. Su planteamiento se circunscribe a que la Querellante nunca

discutió su querrela con el supervisor, tal y como lo establece el Primer Paso del Convenio. Que tampoco se cumplió con el Segundo Paso del procedimiento, el cual requiere que el empleado querellante dirija una comunicación escrita al delegado de la Unión luego de haberse celebrado la discusión con el supervisor inmediato, sin haberse llegado a un acuerdo.

De otra parte, la Unión alegó que el planteamiento de arbitrabilidad presentado por la Compañía fue hecho de manera tardía, al momento de la vista de arbitraje, y no dentro de los pasos del procedimiento de querellas. Que dicha defensa deberá entenderse renunciada de no presentarse en el momento preciso. Que cualquier duda que surja con respecto al cumplimiento de los términos, debe ser resuelta a favor del trabajador imputado, sobre todo en los casos que traten sobre despido, si se toma en consideración la política pública establecida a favor de ver estas querellas en sus méritos a los fines de evitar los despidos injustificados.

Presentadas las alegaciones de las partes, nos encontramos en posición de emitir nuestra determinación. En primer lugar, y en atención al planteamiento presentado por la Unión con respecto a lo tardía de la presentación de la contención sometida por la Compañía, iniciamos nuestro análisis señalando que las partes someterán al árbitro los asuntos sobre arbitrabilidad procesal que en esencia se suscitan cuando el agravio está maduro para arbitrar, conforme a los procedimientos establecidos contractualmente.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Fernández Quiñones, Demetrio. El Arbitraje Obrero Patronal. Primera Ed. P. 236.

Por lo tanto, entendemos que los asuntos sobre arbitrabilidad pueden ser presentados en cualquier momento **previo a la presentación de los méritos de la controversia.**, aunque teniendo en cuenta el estricto cumplimiento de todas las facetas del procedimiento pactado.

En segundo lugar, y ya entrando en materia, debemos destacar que el Convenio Colectivo, en su Artículo 16, Sección 2, Inciso A, dispone que cuando un empleado tiene una queja sobre la interpretación o administración del presente convenio colectivo, se discutirá la misma con su supervisor, y si aún no logran un acuerdo favorable, el empleado llevará el caso por escrito al delegado o en su ausencia, al alterno designado, en o antes de 10 días hábiles del incidente. Sin embargo, según surgió del testimonio del Sr. Edgardo Curet Morales, quien fungía como el supervisor de la Querellante, éste declaró no haber tenido comunicación alguna, ya sea mediante vía telefónica, comunicación escrita, o personalmente con la Sra. Ada Rodríguez, o con su delegado, con respecto a la controversia aquí dirimida, durante los 10 días hábiles pasado el incidente que desembocó en el despido de la Querellante. Por ende, no se presentó evidencia de que ese primer paso del procedimiento de querrela se halla efectuado, sino de todo lo contrario.

Estas partes negociaron, acordaron e incluyeron en un convenio colectivo un procedimiento cuyo fin es proveerles a las partes un método alternativo para solucionar las controversias y diferencias de opiniones y criterios que puedan ocurrir en el taller de

trabajo. Las partes reconocen que las querellas y controversias que surjan entre ellas deberán ser resueltas dentro de un término razonable de tiempo. A esos fines, estas se autoimpusieron unas reglas procesales con las cuales es obligatorio cumplir para poder presentar una querella y procesarla hasta la solución final mediante el procedimiento de arbitraje. Sobre ese particular, nos señalan los conocidos tratadistas Elkouri & Elkouri, lo siguiente:

“In the vast majority of cases, arbitrators strictly enforce contractual limitations on the time periods within which grievances must be filed, responded to, and carried through the steps of the grievance procedure where the parties have consistently enforced such requirements. Untimely grievances will be refused a hearing.”<sup>2</sup>

El convenio colectivo representa el acuerdo que se efectuó entre la Unión y la Autoridad. En este contrato se establecieron los derechos y las obligaciones a los que se comprometieron las partes durante la vigencia del mismo. Un acuerdo en el convenio colectivo para utilizar el arbitraje como mecanismo de ajuste de controversias crea un foro sustituto a los tribunales de justicia. En efecto, ello representa una sustitución de un juez por un Árbitro. Condado Plaza v. Asoc. Empleados de Casino, 149 D.P.R. 347

---

<sup>2</sup> How Arbitration Works, 6ta Ed., P. 220; También ver: APC Warehouse Co., 107 LA 1171 (1997), “The provisions of Article 12 have been negotiated between the parties and are entitled to be enforced as written; Unit Rig, 107 LA 409 (1996), “This is a rather “classic” case wherein the specific and unambiguous language of the parties’ collective bargaining agreement clearly and heavily favors the Company’s position. Moreover, the parties’ past practice also supports the Company’s action in this case. Thus, the reasoning and conclusion in this dispute is relatively simple... The grievance must be denied.”; Hysan Corp., 105 LA 85 (1995), “... [C]ollective bargaining contract states that grievance procedure time limits apply “unless extended by mutual agreement between the parties”, and employer engaged in discussions as courtesy to the union; if discussions were ruled to be waiver, employer would most likely never again discuss employee complaints with union outside scope of formal grievance process.”



(1999). En ese sentido, el Profesor Demetrio Fernández Quiñones, en su obra El Arbitraje Obrero-Patronal, Forum, Primera Edición, 2000, Pg. 21, expresa que el arbitraje laboral es un sustituto del litigio judicial. Por ello, las partes están compelidas, por su propio acuerdo, a aceptar la decisión del Árbitro como final y obligatoria. *Ibid.* La referida autoridad del Árbitro para entender en un procedimiento de arbitraje emana del acuerdo de sumisión y del convenio colectivo existente entre patrono y unión. J.R.T. v. Otis Elevator Co., 105 D.P.R. 195 (1976); Colón Molinary v. A.A.A., 143 D.P.R. 148-149 (1974); J.R.T. v. N.Y & P.R. S/S Co. 69 D.P.R. 782 (1949).

La Unión, parte promovente en esta querrela, tenía el deber de presentar su caso conforme lo pactado en el Convenio Colectivo. Al no hacerlo de esa manera, limitó nuestra facultad para entrar a dilucidar los méritos de la controversia surgida entre estas partes.

Así las cosas, y en atención a que el Convenio Colectivo, en su Artículo 16, Sección 1 C dispone que de la Unión fallar en cumplir con los términos acordados para la resolución de querellas, la controversia será resuelta basada en la última posición presentada por la Compañía, sólo nos resta emitir nuestra determinación, conforme a lo antes expresado.

### LAUDO

El presente caso no es arbitrable, en su modalidad procesal. Se desestima la querrela presentada por la Unión.

## REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 20 de junio de 2018.

  
MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ  
ÁRBITRO

## CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 20 de junio de 2018; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO JOSÉ A SILVA COFRESÍ  
SILVA-COFRESÍ, MANZANO & PADRÓ  
P O BOX 4187  
SAN JUAN PR 00936-4187

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA  
352 CALLE DEL PARQUE PDA.23  
PRIMER PISO  
SAN JUAN PR 00912

SR LUIS A OLIVERO  
LABOR SUPERVISOR  
UNITED PARCEL SERVICES (UPS)  
PO BOX 2113  
CAROLINA PR 00986

SRA GLADYS CORDERO  
DIVISIÓN DE ARBITRAJE  
UNIÓN DE TRONQUISTAS  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN PR 00912

  
LUCY CARRASCO MUÑOZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III