

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

AUTORIDAD DE TIERRAS DE
PUERTO RICO
(Patrono)

y

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
DE PUERTO RICO (UGT)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-15-3172¹

SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA

CASO NÚM: A-12-2516

SOBRE: RECLAMACIÓN DE
SALARIOS (SRA. JOHANNA
GONZÁLEZ ROEBUCK)

ÁRBITRO: LEIXA VÉLEZ RIVERA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico, el 3 de marzo de 2014. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación en la misma fecha.

La comparecencia registrada fue la siguiente: por la Autoridad de Tierras de Puerto Rico, en lo sucesivo "la Autoridad": el Lcdo. Dickson Ortiz Maíz, asesor legal y portavoz. Por la Unión General de Trabajadores de Puerto Rico (UGT), en lo sucesivo "la Unión"; comparecieron: el Sr. Ángel F. Ferrer Cruz, portavoz; y la Sra. Johanna González Roebuck, querellante.

¹ Número administrativo otorgado a la Arbitrabilidad Sustantiva del Caso Núm. A-12-2516.

A las partes, así representadas, se les concedió amplia oportunidad de ser oídas, de interrogar y contra interrogar, y de someter toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, por mutuo acuerdo, la controversia a ser resuelta por esta Ábitro. No obstante, cada una sometió su respectivo proyecto de sumisión.

Proyecto de Sumisión del Patrono

Determinar si es arbitrable sustantiva y procesalmente, hay un acuerdo que atiende la presente reclamación.

Proyecto de Sumisión de la Unión

Determinar si corresponde o no el pago por concepto de plan médico a partir de junio de 2010 hasta octubre de 2011.

Luego del correspondiente análisis del Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes y la evidencia admitida, concluimos que el asunto a resolver es el siguiente²:

Determinar si la presente querrela es sustantiva y procesalmente arbitrable o no. De resolver en la afirmativa, determinar si procede el pago por concepto de plan médico a la Sra. Johanna González Roebuck o no.

² ARTÍCULO XIII- SOBRE LA SUMISIÓN

...

b) En la eventualidad 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) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES³

ARTICULO II DERECHOS DE ADMINISTRACION

SECCIÓN 1

Las partes reconocen el derecho de Administración a dirigir y controlar los negocios y asuntos de la Autoridad y que el derecho de controlar, supervisar y administrar las oficinas de la Autoridad son funciones pertenecientes exclusivamente de la Administración y nada en este Convenio se interpretará en el sentido de privar a la Autoridad de sus derechos de administración a menos, que tales derechos fuesen expresamente limitados por las disposiciones de este Convenio.

Dichos poderes y prerrogativas no serán utilizados por la Autoridad, arbitraria o caprichosamente contra empleado alguno o para propósito alguno de discriminar contra sus miembros ni para actuación de clase alguna que constituya una violación a lo dispuesto en este Convenio o a las leyes aplicables.

Para fines de este Convenio Colectivo las palabras arbitraria y caprichosamente se definen como actuaciones carentes de razón o fundamento que no están amparados en las reglas establecidas ni responden a las prácticas comunes de operación del patrono.

SECCIÓN 2

El Patrono acuerda notificar con anticipación la Unión y los empleados, de cualquier norma, regla o reglamento que quiera poner en vigor antes de requerir el cumplimiento de las mismas.

...

ARTICULO XV QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

SECCIÓN 1

Se entiende por Quejas y Agravios cualquier alegada violación de los términos de este Convenio, disputa,

³ El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1 de julio de 2011 hasta el 30 de junio de 2015.

controversia, queja, reclamación, divergencia o diferencia de opinión en cuanto a la interpretación, aplicación o cumplimiento del Convenio.

SECCIÓN 2

De surgir alguna queja o agravio, según definido, las mismas serán tramitadas en la forma provista en los párrafos siguientes:

PRIMER PASO: El empleado que se sienta agraviado presentará la queja a su supervisor inmediato con su delegado o representante sindical dentro de los diez (10) días laborables después de haber ocurrido el acto u omisión que dio lugar a la queja. El supervisor tendrá los diez (10) días laborables siguientes, a partir de la fecha en que la queja haya sido presentada para considerar la misma.

SEGUNDO PASO: Si el asunto no se resuelve a satisfacción del empleado en el paso anterior, éste con su delegado o representante sindical deberá presentar su queja no más tarde de diez (10) días laborables después que se notifique la decisión del supervisor ante el Director de Recursos Humanos del patrono, quien tendrá diez (10) días laborables para rendir su decisión.

TERCER PASO: En caso de que la queja no haya sido resuelta satisfactoriamente en el segundo paso, ésta pasará ante la consideración de un Comité de Quejas y Agravios compuesto por dos (2) representantes de cada parte, el cual tendrá que resolver la misma dentro de los siguientes diez (10) días laborables desde la fecha del último trámite.

SECCIÓN 3

ARBITRAJE

En caso de que la queja no haya sido resuelta satisfactoriamente para el querellante en el tercer paso del Procedimiento de Quejas y Agravios, cualquiera de las partes hará gestiones para que la queja sin resolver sea

resuelta por medio de arbitraje como se indica a continuación:

La parte que desee someter el caso a arbitraje deberá notificar a la otra parte de este Convenio por escrito, sus intenciones de arbitrar el mismo dentro de los siguientes treinta (30) días laborables desde la fecha del final del trámite en el tercer paso del procedimiento de quejas. Además, deberá solicitar dentro de dicho término al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico el nombramiento de un árbitro en el asunto.

...

IV. TRASFONDO DE LA QUERRELLA

La reclamante, Johanna González Roebuck, laboró para la Autoridad de Tierras hasta el 18 de mayo de 2010, fecha en que fue separada de su empleo y sueldo por el Patrono. Posteriormente, tras un acuerdo transaccional entre las partes con fecha del 11 de octubre de 2011, la empleada fue reinstalada a su puesto el 15 de octubre de 2011. El 17 de octubre de 2011, la empleada presentó su renuncia al puesto que ocupaba en la Autoridad de Tierras. El acuerdo transaccional, firmado por las partes el 11 de octubre de 2011, incluía un inciso en el que también se establecía el acuerdo de que la Autoridad pagaría a la empleada los salarios y haberes dejados de devengar durante el periodo en que ésta se encontró fuera de la jornada laboral.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración versa sobre un reclamo por concepto de plan médico. La señora González Roebuck expresó que el Patrono no le pagó correctamente los haberes dejados de devengar, durante el tiempo que estuvo

despedida, al no pagarle la cantidad estipulada como aportación patronal al plan médico, durante dicho período, en el pago realizado por éste como parte del acuerdo de transacción efectuado el 11 de octubre de 2011.

No obstante, a lo anteriormente expresado al inicio de los procedimientos, el asesor legal de la Autoridad, Lcdo. Dickson Ortiz Maíz, levantó las defensas de arbitrabilidad sustantiva y procesal. Por lo que nos corresponde pronunciarnos sobre el particular en primera instancia.

El licenciado Ortiz arguyó que la presente querella no era arbitrable sustantivamente toda vez que las partes ya habían llegado a un acuerdo que puso fin a dicha controversia. Sostuvo, además, que la Querellante ya no era empleada ni pertenecía a la Unidad Apropriada al momento de presentar dicha reclamación.

En cuanto a la arbitrabilidad procesal, la Autoridad señaló que el Inciso E del acuerdo transaccional establece, claramente, que una vez efectuado el pago y de no estar de acuerdo la empleada con la cantidad pagada, ésta tenía un término de diez (10) días para someterse al Procedimiento de Quejas y Agravios.

La Unión, por su parte, defendió la arbitrabilidad de la querella. Señaló que la misma surgió de las disposiciones expresas del Convenio Colectivo y que la Unión cumplió con los términos establecidos en éste para la radicación y tramitación de dicha querella. Por lo que la misma era arbitrable, tanto sustantiva como procesalmente.

En relación con las defensas de arbitrabilidad, en términos generales, éstas se levantan en el foro arbitral para impedir que el Árbitro pase juicio sobre los méritos de la querella que se trate. Se puede levantar la defensa de arbitrabilidad sustantiva o procesal, o ambas defensas simultáneamente, como lo ha hecho la Compañía en el presente caso.

La arbitrabilidad sustantiva va dirigida a cuestionar la jurisdicción que tiene el Árbitro para entender sobre un asunto en específico. Esta jurisdicción va ligada al ámbito de la cláusula de arbitraje. El factor principal para determinar si una controversia o reclamación está dentro del ámbito de la cláusula de arbitraje es el alcance de la misma. El lenguaje de dicha cláusula es el criterio principal para determinar su alcance.⁴

Por otro lado, la arbitrabilidad procesal postula la tesis de que la querella no es arbitrable por no haber cumplido la parte promovente con los límites procesales establecidos en el Convenio Colectivo, o cuando la querella no ha sido tramitada diligentemente en un tiempo razonable.

Aquilatada la prueba en cuanto a los planteamientos de arbitrabilidad, nos encontramos en posición de resolver.

De los documentos sometidos en evidencia se desprende, inequívocamente, que la querella que propició el acuerdo transaccional surgió bajo las disposiciones expresas

⁴ Mark M. Grossman, The Question of Arbitrability, ILB Pres, N.Y. 1984. Ray Y. Chyconhove, editor Fairwahther's, Practice and Procedure in Labor Arbitration, BNA, Washington, D.C., 3ra. Ed., 1991.

del Convenio Colectivo (Caso Núm. A-10-3058 - sobre el Despido de Johanna González). Así mismo es el propio Inciso 5, del acuerdo transaccional, lo que le provee y le permite a la señora González activar el Procedimiento de Quejas y Agravios contemplado en el Convenio Colectivo, si no estaba de acuerdo con la cantidad pagada, por lo que la querella ante nos es arbitrable sustantivamente.

En cuanto a la arbitrabilidad procesal, el acuerdo de transacción estipuló los mismos diez (10) días que establece el Convenio Colectivo para radicar bajo el Procedimiento de Quejas y Agravios. Según la copia del cheque pagado a la señora González la Autoridad realizó el pago el 1ro. de noviembre de 2011. En esa misma fecha la empleada depositó el cheque en la Cooperativa de Ahorro y Crédito del Departamento de Agricultura. Sin embargo, no fue hasta el 14 de marzo de 2012 que se radicó la querella en el Negociado de Conciliación y Arbitraje, término que excede, por mucho, los diez (10) días establecidos para someter cualquier reclamación que surgiere como desacuerdo de la cantidad pagada a la señora González por concepto de salarios y haberes dejados de devengar.

Así las cosas y no habiendo cumplido la Unión con los términos establecidos en el Convenio Colectivo y el acuerdo de transacción para la tramitación de la querella, determinamos que la misma NO es arbitrable procesalmente.

De conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

La presente querrela es arbitrable sustantivamente. No obstante, la misma NO es arbitrable procesalmente.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 12 de junio de 2015.



LEIXA VÉLEZ RIVERA
Árbitro

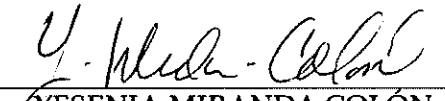
CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 12 de junio de 2015; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR ANGEL F FERRER CRUZ
COORDINADOR DE ARBITRAJE
UNION GENERAL DE TRABAJOS (UGT)
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

SR YAMIL AYALA
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
AUTORIDAD DE TIERRAS
PO BOX 9745
SAN JUAN PR 00908-0745

LCDO DICKSON ORTIZ MAIZ
PO BOX 9745
SAN JUAN PR 00908



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III