

GOBIERNO 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

UNITED PARCEL SERVICE, INC.
(Compañía o Patrono)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASOS NÚM: A-15-357, A-14-2932,
A-14-2933, A-14-2924, A-14-2934, A-14-
2936, A-14-2901, A-14-2937 Y A-15-362¹

SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL

ÁRBITRO:
BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY

I. INTRODUCCIÓN

La vista arbitraje del caso A-15-357 se efectuó en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 25 de marzo de 2019.

La comparecencia registrada fue la siguiente: **“Por la Compañía”**: El Lcdo. José Silva, portavoz y asesor legal y el Sr. Luis Olivero; supervisor relaciones laborales. **“Por la Unión”**: El Lcdo. José Carrera, asesor legal y portavoz.

¹ Casos agrupados. Cabe señalar que en dicha agrupación se encontraban los casos A-14-2935, 14-2944 y A-15-355 que fueron desistidos por la Unión.

Comenzado los procedimientos de rigor el portavoz de la Compañía levantó un planteamiento de índole procesal en el caso ante nuestra consideración. Adelantando, además, que levantaría el mismo planteamiento en varios casos ante la consideración del suscribiente.²

Ante esta situación y tomando en cuenta la economía procesal se determinó agrupar los casos con el A-15-357, para atender los planteamientos procesales. Por lo cual, se les concedió a las partes hasta el 26 de abril de 2019, para someter alegatos escrito.

II. SUMISIÓN

Determinar conforme al Convenio Colectivo vigente y la prueba presentada, si las querellas son arbitrables. De determinar que son arbitrables, que se señale una vista para ver los casos en sus méritos.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO

ARTICLE 16 - COMPLAINTS AND GRIEVANCES

Section 1 – Procedure

A. Grievance procedures may be invoked only by authorized Union Representatives or the Employer.

B. Any complaints, controversy, misunderstanding or dispute the parties may have with regard to the interpretation or administration of the present Agreement will be resolved in the following way, unless it is mutually agreed between the Company and the Union.

C. Any grievance not presented, taken to the next step or answered within the established timeframe will be resolved based on the company's last position if the union fails to

² Casos A-14-2932, A-14-2933, 14-2934, 14-2924, 14-2936, A-14-2901, A-14-2937, A-15-362, A-14-2935, A-14-2944 y A-15-355. Los casos A-14-2935, A-14-2944 y A-15-355 fueron desistidos por la Unión.

abide with the agreed timeframe or with the union's last position if the employer does not take the corresponding action within the established timeframe unless otherwise agreed between both parties.

Section 2 – Employee Complaints / Grievances Procedures

A. When an employee has a complaint about the administration or interpretation of the present Collective Bargaining Agreement, it shall be discussed with his supervisor, and if they do not reach a satisfactory agreement, the employee will bring the case in writing to the delegate or in his absence to the designated alternate, within ten (10) working days of the occurrence. After studying the case, the delegate will present it in writing to the Company Center Manager within five (5) working days. In return, the Center Manager or his designee will have five (5) working days to give a written answer to the Delegate.

B. Failing to agree, the Delegate shall report the case to the Union Business Agent or his designee within five (5) working days, who shall submit it in writing within ten (10) working days to the Company Division Manager, or his designee, and attempt to adjust the same. Failure to agree a local level hearing between the Union and the Company Division Manager will be held within fifteen (15) working days of the Division Manager receiving the grievance. The Company Division Manager or his designee will have five (5) working days after the local hearing to give an answer to the Union Business Agent.

C. Failing to agree, the Union Secretary-Treasurer or his designee and the Company District Manager or his designee will attempt to reach a satisfactory solution to the case.

D. In the event that the Secretary-Treasurer and the District Manager, or the persons they designate, do not arrive at an acceptable solution to both parties, within fifteen (15) working days, the Union or the Company can ask that the case be submitted to an arbitrator. It is agreed that the arbitrator is empowered to hear and decide the case even if only one of the parties appears at the hearing.

E. Any reasonable written request for available grievance related information requested from the Company by a Delegate or Union representative, involving an active grievance shall be provided no later than three (3) working

days from the date of the written request so as not to frustrate the grievance investigation. The same applies for requests from the Company to the Union.

F. Any agreement reached by the parties at any step of the Grievance procedure is final and binding upon the Parties.

Section 3 – Naming of Arbitrator

When the parties agree to submit a case before an Arbitrator, such Arbitrator can be selected by mutual agreement. It is understood that the arbitrator will be selected from a list provided by the Puerto Rico Labor Department.

Section 4 – Authority of the Arbitrator

A. The Arbitrator shall have the authority to apply the provisions of this Agreement, and to render a decision, on any grievance coming before him, but shall not have the authority to amend or modify this Agreement or establish new terms and conditions under this Agreement. The decision of the Arbitrator shall be final and binding on the parties and employees involved.

B. If the Arbitrator makes a decision favorable to the grievant, which involves a monetary award, the Company must make such payment within thirty (30) days. In the event that the losing party fails to abide by the Arbitrators decision, or that either party refuses to submit to his jurisdiction, the other party shall have the right to take all legal recourse.

Section 5 – Cost of Arbitration

During all the steps of the disciplinary process agreed on this agreement, neither the grievant, nor the delegate, or witnesses employed by the company will suffer any loss of pay for attending a meeting or a hearing to comply with the provisions under this article. In arbitration cases the employee will be entitled his daily guarantee provided that the employee communicates with his immediate supervisor or manager to report to work after the conclusion of the arbitration in order to get paid. If there is work, the employee may be required to report to work to complete his shift. There shall be no disruption of the employers business as a result of employees attending arbitrations. If there is no work available the employee will be reimbursed for time at

the hearing. It is understood that the weekly guarantee for drivers will not be affected if there is no work available for the employee.

Section 6 – Intent of the Parties

The procedures in this article set forth the intentions of the negotiating parties. If need be and at the request of either party, the negotiating committee will reconvene to resolve any issue in regards to the language in this article.

IV. OPINIÓN

La Compañía argumento que, en los casos de autos, los Querellantes y la Unión incumplieron con los procedimientos para ventilar las quejas y agravios según acordado en el Convenio Colectivo. Arguyó, que en todos los casos la Unión no cumplió con el paso 1, 2 y 6 del procedimiento de quejas y agravios. Por lo que, la parte querellante perdió su derecho a tramitar la misma debido a su incumplimiento con el procedimiento establecido.

La Unión, por su parte, sostuvo que los casos son arbitrables procesalmente. Arguyo, que el planteamiento esbozado por la Compañía es uno tardío, toda vez que el mismo no fue levantado en las etapas pre-arbitrales.

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 excusas, algunas 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 v. Livingstyon, 376 U.S. 543, 547, 557.

De hecho, el Lcdo. Demetrio Fernández Quiñones, en su Libro Arbitraje Obrero-Patronal, Primera Edición, explica la arbitrabilidad de la siguiente manera³:

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 esencia se susciten 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.

Es decir, cuando la controversia planteada se relaciona con el procedimiento establecido en el Convenio Colectivo para el trámite de quejas y agravios, nos encontramos ante un asunto de arbitrabilidad procesal. La arbitrabilidad procesal es si el agravio se presenta dentro del término provisto en el Convenio Colectivo. Los asuntos de arbitrabilidad procesal son de injerencia del árbitro. UGT v. Corporación Para La Difusión Pública 168 DPR 674 (2006).

Del mismo modo, existe una doctrina que establece que el Convenio Colectivo es la ley entre las partes firmantes en el mismo, el cual obliga a la Unión y a sus miembros individualmente, así como también obliga al Patrono - Rivera Adorno v. Autoridad De Tierras 83 DPR 258; Beaunit de PR v. JRT 93 DPR 509; y el Convenio Colectivo es ley entre las partes siempre y cuando no contravenga las leyes ni la Constitución - Ceferino

³ Página 236.

Pérez v. AFF 87 DPR 118. Reiteradamente, ha sido resuelto, tanto a nivel de los tribunales en los Estados Unidos, así como en Puerto Rico, que los términos pactados en los Convenios Colectivos para el trámite de querellas y para su ventilación en arbitraje, son de estricto cumplimiento y ninguna de las partes puede hacer caso omiso del convenio o del procedimiento de quejas y agravios y arbitraje pactado en el mismo. Teamsters Local 174 v. Lucas Flour 239 US 95; San Juan Mercantile Corp. v. JTR 104 DPR 86; Rivera Padilla v. Cooperativa de Ganaderos, 110 DPR 621 y Secretario del Trabajo v. Hull Dobbs 101 DPR 286. Similarmente, la jurisprudencia arbitral, que es fuente de derecho para los tribunales en los casos de impugnación de laudos es casi unánime en el sentido de que aquellas querellas que se radican fuera del término contractual provisto para ello se entienden renunciadas - JRT v. Otis Elevators 101 DPR 195.

Ahora bien, en cuanto a la arbitrabilidad procesal existen dos posturas o escuelas de pensamiento sobre cuando dicha defensa se renuncia. La primera de las posturas es que dicha defensa no se renuncia a pesar de no haberse planteado en los procedimientos pre-arbitrales (en los pasos quejas y agravios). En esencia que dicha defensa puede ser levantada en el proceso de arbitraje vía la sumisión o proyecto de sumisión. La segunda escuela sostiene que dicha defensa se entiende renunciada si la misma no es levantada en los pasos de pre-arbitrales. Es decir, si la misma no fue presentada en los pasos previos al arbitraje; esta no puede ser presentada al árbitro.

Cabe señalar que éste Árbitro es de la escuela que suscribe que la arbitrabilidad procesal no se renuncia; aun cuando la misma no se levante en los pasos re-arbitrales.

Discutido lo que es la arbitrabilidad procesal y que escuela acoge el suscribiente sobre cuando se pierde el derecho a levantar la misma; pasemos a las controversias que tenemos ante nuestra consideración para resolver.

Conforme al Artículo 16, Sec. 2 del Convenio Colectivo, supra, las partes acordaron una serie de pasos y términos de tiempo para dilucidar las controversias que surgen de la administración e interpretación del convenio.

Luego de examinar los expedientes de los casos de autos, el Convenio Colectivo, los argumentos de las partes y lo anteriormente discutido concluimos que las querellas no fueron discutidas por el empleado con su supervisor inmediato; según lo requiere la Artículo 16, Sec. 2, inciso A. Tampoco surge que las querellas fueran presentas al delegado o sub- delegado por escrito dentro de los diez días establecido en la Sec. 2, inciso A, supra. Así mismo, queda claro de un examen de los expedientes que se incumplió con la Sec. 2, inciso B, del antes mencionado Artículo.

A tenor con el anterior análisis emitimos el siguiente Laudo:

V. LAUDO

Determinamos que las querellas de autos no son arbitrables procesalmente.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico, a 8 de agosto de 2019.



BENJAMIN MARSH KENNERLEY
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy, 8 de agosto de 2019 y remitida copia por correo a los

siguientes:

SR. LEONEL MORALES APONTE
REPRESENTANTE
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR 901
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SR. LUIS OLIVERO
GERENTE LABORAL
UPS
PO BOX 2113
CAROLINA PR 00986

LCDO. JOSÉ E. CARRERAS ROVIRA
ASESORA LEGAL
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR 901
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO JOSÉ A. SILVA COFRESÍ
ASESOR LEGAL
UPS
PO BOX 4187
SAN JUAN PR 00936-4187



YESENIA MIRANDA COLÓN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III

/msr