

**GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540**

**COMISIÓN INDUSTRIAL DE PUERTO
RICO
(Patrono)**

Y

**FEDERACIÓN CENTRAL DE
TRABAJADORES
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-15-93

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL EN QUERELLA
SOBRE RECLAMACIÓN**

**ÁRBITRO:
MANUEL RODRÍGUEZ MEDINA**

INTRODUCCIÓN

La celebración de la audiencia de arbitraje de este caso se señaló para el martes, 13 de febrero de 2018, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico. Sin embargo, previo a iniciar los procedimientos de rigor, tanto el representante legal de la Unión, el Lcdo. Arturo Ríos Escribano, como la representación legal del Patrono, la Lcda. Luisa Velázquez Aparicio, acordaron, con nuestra anuencia, comparecer por escrito para argumentar y discutir un planteamiento de arbitrabilidad procesal esgrimido por el Patrono, sin necesidad de la celebración de una vista a esos efectos.

La controversia quedó finalmente sometida para adjudicación el 24 de marzo de 2018, cuando expiró la extensión del plazo concedido al Patrono para que este presentara su comparecencia por escrito. Contando con el beneficio de la comparecencia de las partes, procedemos, pues, al análisis y adjudicación del caso respecto a la arbitrabilidad procesal.

SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por acuerdo mutuo la controversia a ser resuelta en el caso, por lo que se le solicitó un proyecto de sumisión a cada una de éstas, en sus memorandos escritos. Sin embargo, y a pesar de que el Patrono presentó su proyecto de sumisión en su escrito, la Unión no presentó un proyecto de sumisión per se.

El proyecto de sumisión presentado por el Patrono fue el siguiente:

Determinar si la querrela es arbitrable procesalmente.
Determinar que la querrela debe ser desestimada en virtud de la Doctrina de Actos propios.
De determinar el Honorable Árbitro que la querrela es arbitrable y no debe ser desestimada en virtud de la Doctrina de Actos Propios, proceda a señalar el caso para vista en los méritos.

Luego de evaluar los escritos sometidos, la prueba documental y el Convenio Colectivo, y conforme a las facultades que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, según enmendado, en su Artículo XIII- Sobre la

Sumisión – en su Inciso b¹, entendemos que el asunto preciso a ser resuelto en el caso de autos es el siguiente:

Determinar si el presente caso es arbitrable procesalmente o no. De determinarse que es arbitrable, que se señale vista para atender los méritos de la querella. De determinarse lo contrario, que se desestime dicha querella.

DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE²

ARTÍCULO XI PROCEDIMIENTOS PARA LA RESOLUCIÓN DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

...

Sección 4: Prescripción- Las controversias o quejas deberán presentarse a la mayor brevedad. El término máximo que podrá demorarse será diez 10 días laborables. El término comenzará a contar a partir de la fecha en que ocurra el acto o la omisión que haya dado lugar a la queja. De demostrarse que la parte querellante no tuvo conocimiento de los hechos el día en que sucedieron, el término comenzará a contar a partir de la fecha en que la parte advino en conocimiento de los mismos.

Sección 5: Efectos de la prescripción – En aquellas casos en que no se presenten las quejas o agravios dentro del término establecido en la sección 4 de este artículo, la parte querellante perderá su derecho a reclamar bajo este procedimiento.

¹Artículo XIII – Sobre La Sumisión:

a) (..)

b) 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, sujeto a lo dispuesto en el Convenio Colectivo o Acuerdo.

c) (...)

² El Convenio Colectivo vigente entre las partes desde el 1 de julio de 2009 hasta el 30 de agosto de 2013, prorrogado mediante acuerdo entre las partes.

RELACIÓN DE HECHOS

De la evidencia documental presentada en este caso, se desprenden los siguientes hechos pertinentes a la controversia:

1. Las relaciones obrero-patronales entre el Patrono y la Unión estaban regidas por un Convenio Colectivo vigente al momento de los hechos que suscitaron esta querrela.³
2. El 26 de marzo de 2014, el Patrono notificó a todo el personal que ofrecería el Programa de Empleo de Verano para los familiares de sus empleados entre las edades de 14 a 21 años de edad.⁴
3. En dicha comunicación se notificó que el Patrono y la Unión acordaron dar prioridad a los hijos/hijastros de los empleados de la Comisión. Entre los acuerdos está el brindar la oportunidad de empleo a un (1) hijo/hijastro, de cada empleado que sometiera la solicitud de empleo.⁵
4. El 9 de abril de 2014, el Patrono notificó a la Sra. Janet Rasado Crespo, querellante, que su sobrino no fue seleccionado para participar del Programa antes mencionado.⁶
5. El 4 de junio de 2014, la querellante, radicó una querrela en primer paso, en la misma reclamó al Patrono, que a su sobrino no se le permitió participar del empleo de verano que dispone el Convenio Colectivo, cuando, alegadamente, a otros de otros empleados sí.⁷

³ Exhibit Número 1 Conjunto.

⁴ Exhibit Número 2 Conjunto.

⁵ Exhibit Número 2 Conjunto.

⁶ Exhibit Número 6 Conjunto.

⁷ Exhibit Número 7 Conjunto.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia que pende ante nuestra consideración requiere que determinemos si la querrela es arbitrable procesalmente o no.

El Patrono alegó que la querrela no era arbitrable procesalmente, ya que la Unión incumplió con el término procesal contenido en el Artículo XI, Sección 4, del Convenio Colectivo, supra. Sostuvo, en su memorial de derecho, que la querrela radicada por la Unión, está prescrita por haber sido presentada en exceso del término de diez (10) días establecido en el Convenio Colectivo. Explicó que la decisión de no seleccionar al sobrino de la querellante para participar del programa de empleo de verano, le fue notificada a ésta el 9 de abril de 2014. Sin embargo, no fue hasta el 4 de junio de 2014, que se presentó el reclamo ante el Patrono en incumplimiento con el término de diez (10) días establecido en el Convenio Colectivo.

La Unión, por su parte, sostuvo en su memorial de derecho que la querrela era arbitrable, ya que el Patrono renunció al planteamiento de arbitrabilidad procesal debido a que no levantó el mismo durante los procedimientos de pre-arbitrales.

Constando así las alegaciones de las partes, nos disponemos a resolver.

En el arbitraje obrero-patronal existen dos (2) tendencias o escuelas de pensamiento sobre la arbitrabilidad procesal. Una de ellas, la cual ha adoptado el suscribiente, provee que la defensa de arbitrabilidad procesal no se renuncia a pesar de no haberse planteado en el procedimiento pre-arbitral; por lo tanto, existe la oportunidad de presentar el planteamiento en la vista de arbitraje

antes de comenzar el desfile de prueba. La otra tendencia o escuela de pensamiento provee que de no esgrimir la defensa o planteamiento de arbitrabilidad en las etapas pre-arbitrales, ésta se renuncia. Bajo esta tendencia ("escuela de pensamiento"), es fundamental que, durante las etapas pre-arbitrales, la parte querellada, debe indicarle a la parte que promueve la querella cualquier señalamiento de índole procesal y/o por qué la parte querellante no deberá continuar con su querella o reclamación. Es decir, si la arbitrabilidad procesal no se invoca en los niveles pre-arbitrales, no puede plantearse ante el árbitro.

Con relación a la "escuela de pensamiento" que favorecemos, la otrora Árbitro Elizabeth Guzmán Rodríguez, en el Caso Número A-11-356, del cual nos hacemos eco, expresó lo siguiente:

Reconocemos que el propósito primordial del proceso de quejas y agravios en el convenio colectivo es solucionar las controversias mediante cualquier método o remedio disponible antes de que culmine dicho proceso en el foro de arbitraje, por lo que levantar en tiempo un planteamiento o defensa afirmativa de la no arbitrabilidad procesal de la querella evitaría que la parte que promueve la querella insista en continuar con un procedimiento que ocupa tiempo y esfuerzo de ambas partes. Sin embargo, el procedimiento de arbitraje de la querella forma parte del procedimiento diseñado por las partes para el manejo de las quejas y agravios que surjan entre éstas. Las disposiciones contractuales para la resolución de querellas negociadas por las partes tienen el propósito de agotar todos los remedios disponibles entre los que se incluye el foro de arbitraje para la solución y/o disposición de la querella. Consideramos que le corresponde al árbitro determinar sobre la validez de toda defensa que una parte postule.

Expuesto lo anterior, nos adentramos en el análisis del trámite procesal en el caso ante nos, acorde con el Procedimiento Para la Resolución de Quejas y Agravios y Arbitraje en el Artículo XI del Convenio Colectivo, supra. De la cronología del procesamiento del agravio en el caso ante nuestra consideración surge, que la notificación de la no selección en el Programa de Empleo de Verano del familiar de la querellante fue el 4 de junio de 2014. De conformidad con la Sección 4 del Artículo XI del Convenio Colectivo, supra, la Unión tenía diez (10) días a partir de la fecha en que ocurrió el acto u omisión o a partir de la fecha en que tuvo conocimiento para presentar la querella en primer paso. Según se desprende del Exhibit 7 Conjunto, la querella en primer paso fue presentada el 4 de junio de 2014, esto es, meses más tarde de la querellante haber sido notificada de la no selección de su familiar en el Programa de Empleo de Verano.

El Convenio Colectivo es claro cuando enuncia en su Artículo XI, Sección 5, supra, que en aquellos casos en que no se presenten las quejas o agravios dentro del término establecido en la Sección 4 de este Artículo, la parte querellante perderá su derecho a reclamar bajo este procedimiento. Mediante la mencionada disposición contractual, las partes enfatizaron la intención inequívoca de que los términos del Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo se cumplieran según pactados. Sobre el particular, los prestigiosos tratadistas Edna y Frank Elkouri⁸ exponen lo siguiente:

⁸ Elkouri & Elkouri, *How Arbitration Works*, Sixth Edition, BNA, 2003, págs. 220-221.

If the agreement does contain clear time limits for filing and prosecuting grievances, failure to observe them generally will result in dismissal of the grievance if the failure is protested. Thus, the practical effect of late filing in many instances is that the merits of the dispute are never decided.

Nuestra más alta curia, ha sido enfática en que todo convenio colectivo constituye un contrato entre las partes y, en consecuencia, debe cumplirse con estricta rigurosidad.⁹ La jurisprudencia en Puerto Rico ha enfatizado, sin margen a dudas, que las partes deben cumplir estrictamente el procedimiento acordado en un Convenio Colectivo para el Procedimiento de Quejas y Agravios.¹⁰

Está claro que el reconocimiento de que los convenios colectivos obligan igualmente a los contratantes (esto es, a los obreros y a los patronos) fomenta un mayor sentido de responsabilidad en las partes contratantes, lo que a su vez propicia la paz industrial. En aquellas situaciones donde el convenio colectivo fija el periodo de tiempo de manera precisa y obligatoria, el incumplimiento de la disposición, por regla general, convierte el dictamen del árbitro en uno que decreta que el agravio no es arbitrable independientemente de lo meritorio del caso. El árbitro le imparte su aprobación a lo que constituye la voluntad de las partes traducida en la redacción de la cláusula. Tal interpretación reconoce que un sistema de arbitraje eficiente requiere de un

⁹ Vélez v. Servicios Legales de P.R., Inc., 144 D.P.R. 673 (1998); Martínez Rodríguez v. A.E.E., 133 D.P.R. 986 (1993); J.R.T. v. Junta Adm. Muelle Mun. de Ponce, 122 D.P.R. 318 (1988); San Juan Mercantile Corp. v. J.R.T., 104 D.P.R. 86 (1975); Luce & Co. v. Junta Rel. Trabajo, 86 D.P.R.425 (1962).

¹⁰ Rivera Adorno v. Autoridad de Tierras, 83 D.P.R. 258,264-265 (1961).

procesamiento rápido y diligente de los agravios. Si el árbitro optara por no reconocer esos principios su actuación debilitaría el procedimiento.¹¹

En el ámbito local, sobre la importancia del cumplimiento de los términos acordados por las partes en el procesamiento de las querellas, el reconocido tratadista Demetrio Fernández comenta:

Uno de los requisitos procesales de mayor importancia es el cumplimiento de los periodos y términos prescritos para el procesamiento de los agravios. Los árbitros sostienen las disposiciones contractuales que exigen que los agravios se procesen en determinados días desde la fecha en que se tomó la acción. Un agravio presentado desatendiendo el periodo fijado por el contrato será considerado que no es arbitrable procesalmente.¹²

Así pues, como resultado del análisis sobre los hechos que anteceden y de los fundamentos de derecho que hemos expuesto, consideramos que la Unión no cumplió con el procedimiento de quejas y agravios contenidos en el Artículo XI, primer paso del Convenio Colectivo, supra.

Razón por la cual, emitimos el siguiente:

LAUDO

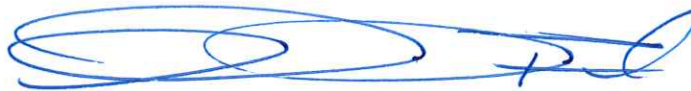
Determinamos, conforme a la prueba y al Convenio Colectivo vigente a la fecha de los hechos que dieron lugar al caso, que la Unión no cumplió con lo establecido en el Artículo XI del primer paso del Convenio Colectivo. Por lo que la querella no es arbitrable procesalmente.

¹¹ Fernández Quiñones Demetrio, El Arbitraje Obrero-Patronal, Forum, Primera Edición, año 2000, pág. 426.

¹² Fernández Quiñones, Demetrio, El Arbitraje Obrero-Patronal, Forum, Primera Edición, año 2000, pág. 236.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dada en San Juan, Puerto Rico, hoy 26 de junio de 2018.



MANUEL A. RODRÍGUEZ MEDINA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 26 de junio de 2018 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

SR. ANDRES LLORET
PRESIDENTE
FED. CENTRAL DE TRABAJADORES
PO BOX 11542
CAPARRA HEIGHT STA
SAN JUAN PR 00922-1542

LCDA. LUCY NAVARRO ROSADO
PRESIDENTA
COMISION INDUSTRIAL
PO BOX 364466
SAN JUAN PR 00936-4466

LCDO. ARTURO O. RIOS ESCRIBANO
ASESOR LEGAL
FEDERACION CENTRAL DE TRABAJADORES
PO BOX 11542
CAPARRA HEIGHT STA
SAN JUAN PR 00922-1542

LCDA. LUISA VELAZQUEZ APARICIO
ASESORA LEGAL
COMISION INDUSTRIAL
PO BOX 364466
SAN JUAN PR 00936-4466



JUANA LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III