

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

**SOCIEDAD PARA LA ASISTENCIA
LEGAL
(Patrono)**

Y

**UNIÓN INDEPENDIENTE DE
ABOGADOS PARA LA ASISTENCIA
LEGAL
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-16-3140

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL

ÁRBITRO: RUTH COUTO MARRERO

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de la presente querrela fue pautada para el viernes, 30 de junio de 2017, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos¹. Las partes, representadas por sus respectivos abogados, indicaron que el Patrono presentaría su defensa sobre falta de arbitrabilidad procesal y a tenor, se le concedió a ambas partes sendos términos para someter por escrito sus alegaciones en torno a dicho aspecto. Al Patrono se le otorgó hasta el 4 de agosto de 2017, para someter su escrito en apoyo a sus alegaciones. Por su parte, a la Unión se le concedió hasta el 5 de septiembre de 2017, para replicar al mismo². En esa última fecha, la controversia quedó sometida para análisis y adjudicación en torno al aspecto de arbitrabilidad procesal.

¹ En dicha ocasión la suscribiente se ausentó por razones de enfermedad y el Sub director del Negociado de Conciliación y Arbitraje, José R. Colón Burgos atendió a los representantes legales de las partes quienes esbozaron ante él sus respectivas posiciones.

² No contamos con el beneficio del escrito de la Unión.

Por la Sociedad para la Asistencia Legal (S.A.L.), en adelante “el Patrono”, comparecieron: la Lcda. Giovanna P. Moreno López, representante legal y portavoz; y el Lcdo. José R. Cobián Tornos, Director de Recursos Humanos.

Por la Unión Independiente de Abogados para la Asistencia Legal, en adelante “la Unión”, compareció: el Lcdo. Ricardo J. Goytía Díaz, asesor legal y portavoz.

SUMISIÓN³

Determinar conforme al Convenio Colectivo y a la prueba presentada si la Querrela es arbitrable procesalmente [o no].

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

Convenio Colectivo⁴

Artículo 7

PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCION DE CONTROVERSIAS

A. Disposiciones Generales

Sección 7.1

Las partes establecen este procedimiento para atender aquellas controversias o disputas que surjan durante la vigencia de este Convenio relacionadas con la aplicación e interpretación de sus

³ Al no contar con proyecto de sumisión por parte de la Unión acogemos el presentado por el Patrono como la sumisión del caso.

⁴ Convenio Colectivo vigente desde el 1 de noviembre de 2013, hasta el 31 de octubre de 2015, prorrogado hasta el 31 de octubre de 2017 en virtud de la Estipulación suscrita por las partes el 11 de mayo de 2016. Exhibits I y II del Patrono.

disposiciones. Estas podrán incluir tanto asuntos de naturaleza disciplinaria como asuntos de interpretación de Convenio o disputas sobre el ejercicio de las prerrogativas gerenciales, según limitadas por las disposiciones de este Convenio.

...

Sección 7.4

En cuanto a las controversias, disputas o querellas relacionadas con la aplicación e interpretación del Convenio, las partes se atienen a las normas reconocidas sobre hermenéutica de contratos colectivos, según definidas por los Tribunales, foros administrativos, tratadistas y comentaristas y reconocidos Árbitros en el campo laboral. En el caso de que cualquier disputa -ya fuere disciplinaria o sobre interpretación o aplicación de Convenio- llegare a la etapa adjudicativa, el (la) árbitro(a) deberá atenerse al lenguaje del Convenio y dichos principios jurisprudenciales, incluyendo el resolver "conforme a derecho" como una limitación a la facultad remedial de los(as) árbitros(as) en casos de despido.

...

Sección 7.7

El (La) abogado(a) querellante o la Unión, presentará ante el (la) correspondiente Director(a) de Oficina, las controversias o quejas a la brevedad posible y a más tardar dentro de los próximos diez (10) días laborables a partir de la fecha en que sucedieron los hechos que dieron lugar a éstas.

Sección 7.8

El Director de la Oficina y el (la) representante de la Unión se reunirán dentro de un plazo no mayor de diez (10) días laborables de haberse notificado por el (la) querellante la controversia o queja para considerar la misma o de haberse notificado la intención de medida disciplinaria. De no haber acuerdo entre los(as) representantes de las partes, la parte querellante podrá elevar el asunto a la consideración del (de la) Director(a) Ejecutivo(a), o su representante designado(a), dentro del término de cinco (5) días laborables.

Sección 7.9

El (La) Director (a) Ejecutivo(a) o su representante designado(a) y el (la) Presidente(a) de la Unión o su representante designado(a) se reunirán no más tarde de cinco (5) días laborables después de haber sido sometida la controversia a este nivel. De no llegar a un acuerdo o si las partes no se reunieran con tal propósito dentro del término indicado, la parte Querellante podrá someter el caso a arbitraje.

Sección 7.10

En caso de que la controversia no quede resuelta a este nivel (Sección 7.8), la parte querellante podrá someterla a arbitraje dentro del término de diez (10) días laborables, a partir de la fecha de la reunión dispuesta en la Sección precedente. Se cursará copia de dicha

solicitud al (a la) Director(a) Ejecutivo(a) dentro del término de tres días laborables.

Sección 7.11 (Enmendado en estipulación firmada el 11 de mayo de 2016)

b. Se enmienda la Sección 7.11 del Artículo 7, Procedimiento para la Resolución de Controversias, para que exprese:

“Todas las querellas radicadas por cualquiera de las partes sobre controversias relacionadas con la interpretación o aplicación del presente Convenio Colectivo, según el procedimiento dispuesto en este Artículo, podrán ser sometidas por la parte querellante a la consideración del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento de del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.”

...

RELACIÓN DE HECHOS

1. El Lcdo. Pedro A. Vargas Echevarría, querellante, trabaja para la Sociedad para la Asistencia Legal en calidad de defensor legal.
2. El 25 de febrero de 2016, se le cursó una amonestación formal⁵.
3. Para esa fecha, las partes tenían un Convenio Colectivo vigente⁶.
4. El 29 de marzo de 2016, el Lcdo. Antonio G. Torres Peña, Presidente de la Unión, cursó un correo electrónico al Lcdo. José R. Cobián Tornos,

⁵ Exhibit III del Patrono.

⁶ Exhibit I del Patrono.

Director de Recursos Humanos en el cual hizo alusión a una reunión que sostuvieron para discutir la amonestación del licenciado Vargas. En la misma manifestó que requería la respuesta a una propuesta que la Unión realizó para determinar la acción a seguir⁷.

5. El 18 de abril de 2016, el licenciado Cobián respondió al Presidente de la Unión, indicándole que la medida disciplinaria se mantendría tal como fue impuesta⁸.
6. El 29 de abril de 2016, la Unión radicó una Solicitud para Designación o Selección de Arbitro ante este foro cuestionando la validez de la amonestación.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde dirimir si la querella ante nuestra consideración es arbitrable procesalmente o no.

El Patrono alegó que la querella no es arbitrable procesalmente por haberse radicado en contravención a lo dispuesto en el Convenio Colectivo aplicable. Añadió que la Unión obvió el procedimiento contenido en el Artículo 7 del mismo, para el manejo de disputas. Veamos.

El Querellante fue amonestado el 25 de febrero de 2016. De la prueba no surge que dentro de los diez días laborables a partir de esa fecha, la Unión

⁷ Exhibit IV del Patrono.

⁸ Exhibit V del Patrono.

recurriera al Director de Oficina correspondiente a presentar su queja, en primer paso, según establece la Sección 7.7 del Artículo 7, supra.

Lo único que obra en evidencia es el correo electrónico⁹ que le cursó el Presidente de la Unión al Director de Recursos Humanos en el cual menciona que tuvieron una reunión para discutir la amonestación que nos ocupa. Posterior a la respuesta cursada por el Director de Recursos Humanos, no obra en la evidencia ningún otro trámite que la Unión realizara como parte del Procedimiento para la Resolución de Controversias que establece el Artículo 7 del Convenio Colectivo, supra, previo a la radicación de la querrela¹⁰ ante este foro el 29 de abril de 2016.

La doctrina sostiene que los asuntos de arbitrabilidad procesal, esto es, si los procedimientos establecidos en el contrato colectivo han sido cumplidos, pertenecen a la jurisdicción de los árbitros¹¹. De conformidad, es menester del árbitro el referirse al procedimiento de quejas y agravios dentro del Convenio Colectivo para dilucidar, si en efecto, las partes se sometieron a los términos y procesos en él contenidos, cuyo cumplimiento precede a la radicación de la querrela en el foro arbitral. Muchos contratos colectivos establecen unos periodos que limitan el tiempo en que un agravio puede ser

⁹ Exhíbit IV del Patrono.

¹⁰ Solicitud para Designación o Selección de Árbitro.

¹¹ Fernández Quiñones Demetrio, El Arbitraje Obrero-Patronal, Forum, Primera Edición, año 2000, pág. 424.

presentado¹². 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 irrespectivo 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 procesamiento rápido y diligente de los agravios. Si el árbitro optara por no reconocer esos principios, su actuación debilitaría el procedimiento¹³.

El procedimiento de Quejas y Agravios, contenido en el Artículo 7 del Convenio Colectivo, supra, es una de esas cláusulas a las que el Profesor Fernández hace referencia en la porción de su libro antes citada, que son precisas en la fijación de los términos que las partes deben cumplir en las distintas etapas del manejo de las controversias surgidas entre ellos, previo a la presentación de la querella ante el foro arbitral.

En los hechos ante nuestra consideración, no hay evidencia de que la Unión cumpliera con los pasos establecidos en las Secciones 7.7, 7.8 y 7.9, previo a radicar la Solicitud para Designación y Selección de Árbitro ante este foro. Sobre la importancia del cumplimiento de los términos acordados por

¹² Ibid, pág. 426.

¹³ Ibid.

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 procesalmente¹⁴.

A tenor con el análisis que antecede, concluimos que la querella no es arbitrable procesalmente y emitimos el siguiente:

LAUDO

La querella no es arbitrable procesalmente. Se declara sin lugar la querella de la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 31 de mayo de 2018.



RUTH COUTO MARRERO
ÁRBITRO

¹⁴ Fernández Quiñones Demetrio, El Arbitraje Obrero-Patronal, Forum, Primera Edición, año 2000, pág. 236.

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 31 de mayo de 2018, y se remite copia por correo a las siguientes personas:

LCDO. JOSE R. COBIAN
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS
SOCIEDAD PARA ASISTENCIA LEGAL
PO BOX 21490
SAN JUAN PR 00928-1490

SR. CARLOS ROSSY FULLANA
PRESIDENTE
UNION INDEPENDIENTE ABOGADOS
SOCIEDAD PARA LA ASISTENCIA LEGAL
PO BOX 22292 EST UPR
SAN JUAN PR 00931-2292

LCDA. GIOVANNA P. MORENO LOPEZ
MORELL BAUZA CARTAGENA & DAPENA
PO BOX 13399
SAN JUAN PR 00908

LCDO. RICARDO J. GOYTIA DIAZ
GOYTIA DIAZ & ALONSO ORTIZ
PO BOX 360381
SAN JUAN PR 00936-0381



JUANA LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III