

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

**ARGOS DE PUERTO RICO CORP.
(PATRONO)**

Y

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO
RICO, LOCAL 901
(UNIÓN)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-22-301

**SOBRE:
ARBITRABILIDAD PROCESAL
SR. NEFTALÍ COLÓN**

**ÁRBITRO:
MARIELA CHEZ VÉLEZ**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente querrela se citó para verse en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, San Juan, Puerto Rico, el 6 de abril de 2022, a las 8:30 a.m. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 20 de mayo de 2022, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter sus Alegatos escritos.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por el Patrono: el Lcdo. Enrique Padró, asesor legal y portavoz; la señora Nathalie Rico, Directora de Recursos Humanos y representante; y los señores Carlos Sánchez, Nelson Rivera y Juan Carlos Nieves, en calidad de testigos.

Por la Unión: el Lcdo. Jorge Marchand, asesor legal y portavoz; el señor Neftalí Colón, Querellante; el señor Luis González, representante; y los señores Iván Pagán y Wendell Rolón, en calidad de testigos.

A las partes así representadas, se les brindó la oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental que tuvieran en apoyo de sus respectivas posiciones.

II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

Por el Patrono:

Determinar, conforme a Derecho, al Convenio Colectivo vigente y la prueba presentada, si la querrela presentada por la Unión, en representación del querellante, Neftalí Colón es arbitrable procesalmente. De determinarse que es arbitrable, que la Honorable Ábitro señale una vista posterior para ventilar los méritos del caso.

Por la Unión:

Que la Honorable Ábitro determine si el despido del empleado Neftalí Colón fue justificado y de conformidad con el Convenio Colectivo acordado entre las partes. De determinar que fue injustificado, proveer el remedio adecuado.

Luego de analizar el Convenio Colectivo aplicable, las contenciones, la prueba aportada y el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje,¹ concluimos que el asunto específico a resolver es el siguiente:

¹ Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, 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 Ábitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El mismo deberá ser dirigido al Ábitro por escrito con copia a la otra parte. El Ábitro determinara el (los) asunto(s) preciso(s) a ser resueltos tomando en consideración el Convenio Colectivo o acuerdo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios, sujeto a lo dispuesto en el Convenio Colectivo o acuerdo.

SUMISIÓN

Determinar de acuerdo al Convenio Colectivo y la prueba presentada si la presente querrela es arbitrable procesalmente o no. De determinar que no es arbitrable, se desestima la querrela. De ser arbitrable procesalmente, que se cite a las partes para ventilar el caso en sus méritos.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO 13 **PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS**

A. Un agravio o una queja para los fines de este Convenio Colectivo será una disputa o diferencia de interpretación que surja bajo las disposiciones expresas del mismo durante la vigencia de este Convenio.

B. Si surgiere controversia, disputa, conflicto o cualquier discrepancia o diferencia de interpretación entre la Unión y la Compañía que envuelvan la aplicación de las disposiciones expresas de este Convenio, o cualquier controversia o disputa o conflicto entre la Unión y la Compañía sobre la amonestación escrita, suspensión o despido de uno o más empleados, según más adelante se define, dicho asunto será resuelto en forma final y obligatoria conforme la siguiente manera.

- (1) (1er Paso) Si algún empleado tiene una queja y/o agravio, el empleado por si solo o acompañado del delegado de la Unión, deberá no más tarde de cinco (5) días laborables después de haber surgido el incidente o motivo de la queja, discutir el asunto con su supervisor inmediato. Dicho supervisor inmediato deberá dar contestación por escrito al asunto dentro de un término de cinco (5) días laborables luego de haberse presentado. El tiempo que razonablemente le tome a un empleado el discutir con su supervisor inmediato le será pagado por la Compañía al empleado a su tipo por hora regular de paga.
- (2) (2do Paso) Si el supervisor inmediato no contesta dentro del término de cinco (5) días laborables de

habérsele presentado la queja y/o agravio, o si habiendo contestado, su contestación o solución no es, a juicio del empleado, satisfactoria, el empleado podrá, a través del delegado de la Unión y/o su representante sindical, radicar un agravio por escrito al Director de Recursos Humanos o su representante autorizado. Para que la Queja o Agravio tenga validez se tiene que presentar el artículo y/o sección específica que se está violando y solicitará una reunión con el representante de Recursos Humanos. No más tarde de cinco (5) días laborables después de radicado el agravio, el Director de Recursos Humanos o su representante autorizado deberá radicar su contestación ante el representante de la Unión.

- (3) (3er Paso) Si la querrela no es resuelta satisfactoriamente en el Segundo Paso, el Secretario Tesorero de la Unión, o quien este designe como su representante, solicitará por escrito una reunión con el Director Corporativo de Recursos Humanos, o su representante autorizado, dentro de los cinco (5) días laborables en que el Director de Recursos Humanos de la Compañía contestó o debió contestar en su Segundo Paso, cuya reunión deberá programarse dentro de los próximos diez (10) días laborables. Las partes podrán extender este tiempo por mutuo acuerdo y se podrán utilizar cualquier método electrónico alterno (video conferencias, llamadas, conferencias telefónicas) para concretarse. El Director Corporativo de recursos Humanos someterá su contestación por escrito al Secretario Tesorero dentro de cinco (5) días laborables siguientes a la fecha en que se llevó a cabo la reunión.
- (4) (4to Paso) Si la queja no se resuelve en el Tercer Paso, la Unión podrá someter el asunto a Arbitraje, no más tarde de diez (10) días laborables luego que el Director Corporativo de Recursos Humanos contestó o debió contestar.
- (5) Si la Unión o la Compañía tiene alguna queja o agravio que presentarle a la otra, deberá de así hacerlo, no más tarde de cinco (5) días laborables después de haber surgido el incidente o motivo de la queja. Si no se llega a una solución satisfactoria,

cualquiera de las partes podrá solicitar arbitraje al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.

...

IV. HECHOS PERTINENTES

1. El querellante, Neftalí Colón, laboraba en el puesto de Técnico de Producción Eléctrico Mecánico en Argos Puerto Rico.
2. Al querellante trabajar diferentes turnos, los supervisores variaban dependiendo del turno de su trabajo.
3. Al momento de los hechos, los supervisores del querellante eran: Juan Carlos Nieves, Nelson Rivera y Carlos Sánchez.
4. El querellante se ausentó de su trabajo del 15 de octubre de 2021 al 21 de octubre de 2021, por no cumplir con la política de bioseguridad establecida por la Compañía.²
5. El 21 de octubre de 2021, el querellante fue despedido de su empleo.
6. El 25 de octubre de 2021, la Directora de Recursos Humanos recibió de parte de la Unión el Formulario para Procesar Querellas.³ En dicho documento, la Unión clasificó el mismo como el primer paso del Procedimiento de Quejas y Agravios.

² Exhibit 1 de la Compañía.

³ Exhibit 2 Conjunto.

7. El 26 de octubre de 2022, la Directora de Recursos Humanos le remitió comunicación a la Unión de Tronquistas fundamentando la determinación tomada para con el querellante.
8. El 29 de octubre de 2021, la Unión remitió correo electrónico a la Directora de Recursos Humanos, solicitando fecha y hora para discutir la querrela en el tercer paso.⁴
9. El 2 de noviembre de 2021, la Directora de Recursos Humanos remitió correo electrónico a la Unión confirmando reunión y recalcando que la Unión no cumplió con el primer paso del proceso.⁵

V. OPINIÓN

Al inicio de los procedimientos, el Patrono presentó en su sumisión una defensa de arbitrabilidad procesal. Sostuvo, que la Unión incumplió con el primer y segundo paso del procedimiento establecido en el Artículo 13, supra, del Convenio Colectivo, para la presentación y tramitación de la querrela. Alegó, que para cumplir con los requisitos que dispone el Convenio Colectivo, el empleado en el primer paso debió discutir la determinación del despido con su supervisor inmediato dentro de los cinco (5) días laborables posteriores al despido. Indicó en torno al segundo paso, que la Unión no incluyó en su agravio al Departamento de Recursos Humanos de Argos el artículo y/o sección que alegadamente se violentó con relación al despido del querellante, ni

⁴ Exhibit 2 de la Unión.

⁵ Exhibit 1 de la Unión.

solicitó una reunión con algún representante del Recursos Humanos de la empresa través de dicho documento.

La Unión por su parte sostuvo que la querrela es arbitrable procesalmente. Indicó, que el día de la vista el Patrono levantó el planteamiento de arbitrabilidad procesal alegando que no se cumplió con el primer paso en el procedimiento de quejas y agravios del Convenio Colectivo; aun cuando de la prueba surge que el Patrono creo las condiciones para que el empleado no pudiera cumplir y por tanto era un ejercicio fútil.

Analizada y aquilatada la evidencia ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

La defensa de arbitrabilidad, se levanta en el foro arbitral con la intención de impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de la querrela que tiene ante sí. La arbitrabilidad procesal cuestiona la madurez de una querrela, al dilucidarse el hecho de si se cumplió o no con los términos establecidos en el Convenio Colectivo para el procesamiento de un agravio.

El Artículo 13, supra, de Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo claramente establece los pasos y términos en que deben procesarse las querellas. Siendo todos los términos establecidos en dicho artículo, fatales o de caducidad. Dicho Artículo, en lo pertinente dispone en el primer paso que *“el empleado por si solo o acompañado del delegado de la Unión, deberá no más tarde de cinco (5) días laborables después de haber surgido el incidente o motivo de la queja, discutir el asunto con su supervisor*

inmediato...". Además, en el segundo paso claramente establece que: "Si el supervisor inmediato no contesta dentro del término de cinco (5) días laborables de habersele presentado la queja y/o agravio, o si habiendo contestado, su contestación o solución no es, a juicio del empleado, satisfactoria, el empleado podrá, a través del delegado de la Unión y/o su representante sindical, radicar un agravio por escrito al Director de Recursos Humanos o su representante autorizado. Para que la Queja o Agravio tenga validez se tiene que presentar el artículo y/o sección específica que se está violando y solicitará una reunión con el representante de Recursos Humanos" ... Términos que a todas luces en la presente querrela la Unión ni el querellante cumplieron.

En el caso de autos, somos de opinión que la Unión no cumplió con los términos establecidos en el Artículo 13, supra, del Convenio Colectivo acordado y suscrito por ambas partes. De la evidencia testifical y documental presentada por el Patrono, se desprende claramente que el despido del querellante ocurrió el 21 de octubre de 2021. Luego entonces, la Unión inició el proceso con la radicación del Formulario para Procesar Querellas el 25 de octubre de 2021; haciendo caso omiso a los primeros dos pasos ya determinados del Procedimiento de Quejas y Agravios. Siguiendo pues, un proceso de quejas y agravios inconsistente con el establecido y acordado por las partes en el Artículo 13, supra, del Convenio Colectivo.

En Puerto Rico, la política pública favorece la negociación colectiva y sus mecanismos para resolver internamente sus problemas. Siendo ese el medio

para mantener una “razonable, pacífica y fructífera paz industrial y porque es la forma en que se ejercitan y se desarrollan el movimiento obrero y sus uniones, cosa que se considera deseable por ser útil y justa”. Nazario vs. Tribunal Superior, 98 D.P.R. 846 (1970). Los convenios colectivos constituyen la ley entre las partes siempre y cuando sus disposiciones sean conforme a la ley, la moral y el orden público. J.R.T. vs. Vigilantes, 125 D.P.R. 581 (1990); Industria Licorera de Ponce vs. Destilería Serrallés, Inc., 116 D.P.R. 348 (1985); Pérez vs. A.F.F., 87 D.P.R. 118 (1963). Por lo que, las partes que se sujetan a un convenio colectivo están obligadas a seguir fielmente sus disposiciones y están impedidas de hacer caso omiso sus términos y actúan como si el mismo no existiese. San Juan Mercantile Corp. Vs. J.R.T., 104 D.P.R. 86 (1975).

La norma en Puerto Rico es que las partes deben cumplir estrictamente el procedimiento acordado en un convenio colectivo para el Procedimiento de Quejas y Agravios. Hermandad Unión Empleados v. Fondo del Seguro del Estado, 112 D.P.R. 51 (1982); Rivera Padilla v. Coop. Ganaderos Vieques, 110 D.P.R. 1621 (1981). Se ha dicho por autoridades competentes en la materia, que cuando el convenio contiene límites de tiempo claros para presentar querellas, su incumplimiento generalmente, culminará en la desestimación de la querella si la cuestión es levantada ante el árbitro.⁶ Por otro lado, cuando una querella no ha sido sometida dentro de los límites de tiempo establecidos

⁶ Elkouri & Elkouri- How Arbitration Works 6th Ed. págs. 217-222.

en el Convenio Colectivo, el árbitro generalmente, declarará la querella como no arbitrable, a menos que la otra parte haya renunciado a levantar como defensa ese defecto procesal.⁷

En el caso que nos ocupa, quedó claramente evidenciado que la Unión no cumplió con el Procedimiento de Quejas y Agravios establecido el Convenio Colectivo.

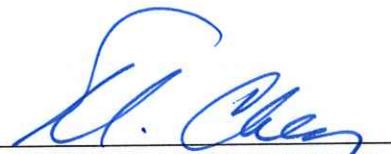
Por los fundamentos consignados en la opinión que antecede, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

La controversia no es arbitrable procesalmente. Se desestima la presente querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 24 de agosto de 2022.



MARIELA CHEZ VELEZ
ÁRBITRO

⁷ Fairweather's – Practice & Procedure in Labor Arbitration 4th Ed. BNA, págs. 123-133.

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy, 24 de agosto de 2022, y se remite copia por correo electrónico en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA. NATHALIE RICO
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
ARGOS PUERTO RICO CORP.
nrico@argos.com

SRA. GLADYS CORDERO
DIVISIÓN DE ARBITRAJE
UNIÓN DE TRONQUISTAS
union.pr@tronquista901.com

LCDO. JORGE MARCHAND
ASESOR LEGAL
TRONQUISTAS
jorgeluis.marchand@tronquista901.com

LCDO. ENRIQUE R. PADRO RODRIGUEZ
SILVA-COFRESI, MANZANO & PADRO, LLC
epadro@scmplex.com

JUANA LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III