

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P O Box 195540
San Juan PR 00919-5540
Tel. 754-5302 a 5317 Fax 756-1115

**REDONDO PERINI
(PATRONO)**

Y

**SINDICATO DE EMPLEADOS DE
EQUIPO PESADO, CONSTRUCCIÓN Y
RAMAS ANEXAS DE PUERTO RICO,
INC.**

(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

**CASO NÚM. A-05-1167¹
CASO NÚM. A-03-3613**

SOBRE: DESPIDO

ÁRBITRO: JOSÉ R. COLÓN BURGOS

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso de referencia se llevó a cabo en el Negociado de Conciliación y Arbitraje, el 26 de mayo de 2004. El caso quedó sometido, para fines de adjudicación, el 26 de junio del corriente, fecha concedida para la radicación de alegatos escritos.

Por Redondo Perini, en adelante denominado "el Patrono", comparecieron: el Sr. Humberto Reynolds, Ingeniero y Testigo; y el Lcdo. Tristán Reyes Gilestra, Asesor Legal y Portavoz.

Por el Sindicato de Empleados de Equipo Pesado, Construcción y Ramas Anexas de Puerto Rico, Inc., en adelante denominado "la Unión", comparecieron: los Sres. Ángel Vázquez, Testigo; Ángel M. De León, Querellante y Testigo; y el Lcdo. José A. Cartagena, Asesor Legal y Portavoz.

¹ Número administrativo asignado al planteamiento de arbitrabilidad sustantiva.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y concontrinterrogar, y de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus respectivas contenciones.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron acuerdo alguno en lo que a la sumisión respecta. En su lugar, procedieron a someter, por separado, sus respectivos proyectos de sumisión.

POR EL PATRONO:

Determinar a la luz del Convenio Colectivo, la prueba presentada y conforme a derecho, si la querrela relacionada con el Sr. Ángel M. De León, es arbitrable procesal y/o sustantivamente. De determinarse que lo es, que el Honorable Árbitro determine si la querrela procede en los méritos.

POR LA UNIÓN:

Que el Árbitro determine si el Patrono, Redondo Perini, incumplió o no con el Artículo XII, Sección G del Convenio Colectivo al no asignar al operador, Ángel De León, la operación de una máquina adquirida por el Patrono, a pesar de tener más antigüedad que el operador que le fuera asignada. De determinar que sí, proveer el remedio adecuado.

Luego del correspondiente análisis del Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes y la evidencia sometida, concluimos que el asunto a resolver lo recoge el proyecto de sumisión sometido por el Patrono.²

² Artículo XIV - SOBRE LA SUMISIÓN

- A. ...
- 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. E. 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.
- C. ...

III. DISPOSICIÓN CONTRACTUAL ATINENTE AL CASO

ARTÍCULO XIV QUEJAS Y AGRAVIOS

- A. El Sindicato podrá nombrar un representante o delegado en cada proyecto u obra donde trabajen empleados cubiertos por este Convenio. Podrá nombrar también un delegado alterno en cada proyecto y obra donde trabajen empleados cubiertos por este Convenio, disponiéndose que dicho delegado alterno sólo ejercerá dichas funciones en ausencia del delegado en propiedad. El Sindicato notificará al Patrono por escrito dándole a conocer el nombre de dichos representantes, y cuando se hicieren cambios el Sindicato los notificará prontamente al Patrono por escrito.
- B. Es la disposición de las partes que cualquier clase de controversia, disputa, conflicto, así como diferencias en la interpretación de este Convenio entre el Sindicato y el Patrono, así como también cualquier controversia, disputa o conflicto entre el Sindicato y el Patrono sobre la suspensión o despido de cualquier número de empleados, será resuelto obligatoriamente por las partes en forma final, firme e inapelable, siguiendo los pasos que se exponen a continuación y siempre y cuando el laudo sea conforme a derecho y a este Convenio.

PRIMER PASO

El o los empleados, conjuntamente con el representante del Sindicato, discutirán el asunto con el Administrador del proyecto o del taller, o su representante debidamente autorizado al efecto no más tarde de diez (10) días calendarios después de haber surgido el incidente o motivo de agravio.

SEGUNDO PASO

Si no resuelve el asunto dentro de los cinco (5) días laborables después de sometido, o si el Sindicato no está satisfecho con la decisión del Administrador del proyecto o taller o su representante autorizado, el Sindicato radicará por

escrito la querella con el Presidente del Patrono o su representante autorizado dentro de los cinco (5) días laborables siguientes. Dicha querella escrita requerirá la acción que entiende el Sindicato debe realizar el Patrono.

TERCER PASO

El Patrono contestará por escrito la querella dentro de los diez (10) días laborables después de sometida. En caso de que transcurra el término que dispone el Patrono para contestar la querella por escrito y éste no la haya contestado, el único efecto que esto tendrá será que el Sindicato podrá proceder el próximo paso o esperar por la contestación escrita. Si el sindicato no está conforme con la decisión del Presidente del Patrono o su representante autorizado, el Sindicato solicitará por escrito y dentro de los cinco (5) días laborales siguientes una terna de árbitros del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico para entender en el asunto, con copia al Patrono.

C. El laudo que emita el árbitro será conforme a derecho; disponiéndose además, que la parte que se considere perjudicada por el laudo emitido podrá acudir a los tribunales. El árbitro no tendrá facultad para enmendar o modificar las disposiciones de este Convenio.

D. Para el propósito de computar todos los períodos de tiempo especificados en este Artículo, los sábados, domingos y días feriados mencionados en el Artículo VII de este Convenio, no serán considerados días laborables.

IV. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Iniciados los procedimientos de rigor, el Patrono, por conducto de su Asesor Legal y Portavoz, hizo un planteamiento jurisdiccional de orden procesal y sustantivo.

El Patrono alegó que la querella no era arbitrable procesalmente, ya que la misma no se hizo en tiempo, a tono con lo establecido en el Artículo XIV, supra, del Convenio Colectivo. De otro lado, el Patrono entiende que la querella no es arbitrable

sustantivamente, ya que ésta no surgió por virtud de lo dispuesto en el Convenio Colectivo. La Unión, por su parte y por conducto de su Asesor Legal y Portavoz, alegó que la querrela es arbitrable procesalmente, ya que se radicó a tiempo; y que la misma es arbitrable, sustantivamente, dado que ésta emana de lo dispuesto en el Convenio Colectivo.

Tal como establece la sumisión, debemos resolver en primera instancia, un planteamiento de arbitrabilidad de la querrela aquí incoada.

Mucho se ha hablado y se ha escrito sobre la defensa de arbitrabilidad. Podemos decir que esta defensa se levanta en el foro arbitral para impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de la querrela que se trata. Se puede levantar una defensa de arbitrabilidad procesal, sustantiva o ambas, simultáneamente, como lo ha hecho el Patrono en el presente caso. La arbitrabilidad procesal postula la tesis de que la querrela no es arbitrable por no haber cumplido la parte promovente con los límites procesales establecidos en el Convenio Colectivo o cuando la querrela no ha sido tramitada diligentemente dentro de un tiempo razonable; que es la postura que ha levantado el Patrono en la controversia de autos. Aparte de la arbitrabilidad procesal, respetadas autoridades³ han dividido la arbitrabilidad sustantiva en dos puntos: la jurisdicción del árbitro y su autoridad. La jurisdicción incluye el ámbito de la cláusula de arbitraje. La autoridad, se refiere a los poderes otorgados al árbitro por las partes bajo el Convenio

³ Landis, Brook - Value Judgments in Arbitration, Chap. III, Cornell Univ., (1977); Wallen Saul - Trexton, Inc. 12 LA 475 (1949); Justin, Jules - Arbitrability & Arbitrator Jurisdiction - Management Rights & the Arbitration Process, Chap. 1, BNA (1956).

Colectivo o acuerdo de sumisión para conceder remedios afirmativos. Vemos, pues, como el asunto de la arbitrabilidad sustantiva está muy ligado a los conceptos de jurisdicción y autoridad del árbitro y que estos conceptos, como veremos, no son necesariamente sinónimos.

Corresponde, entonces, resolver, en primera instancia, si la querella incoada es o no arbitrable en su modalidad sustantiva. Es evidente y prístino que el caso ante nos es arbitrable sustantivamente, ya que las partes le otorgaron jurisdicción al Árbitro para entender en esta controversia a través de la cláusula de arbitraje. Es, a tono con lo anteriormente mencionado, que la presente querella es arbitrable sustantivamente.

De la prueba presentada no hay duda que el querellante fue suspendido el 14 de abril de 2003, debido a que el "loader" alquilado que estaba operando, fue dado de baja. Tampoco hay controversia que, con posterioridad, se alquiló otro "loader" y que se le asignó al Sr. Miguel Álvarez.

El primer paso de la querella tiene fecha de 14 de mayo de 2003. El documento que activó el mismo, fue recibido en la oficina del ingeniero Reynolds, el 15 de mayo de 2003. Para esa fecha ya estaba fuera del término del Primer Paso que requiere que se discuta el asunto con el Administrador del Proyecto, no más tarde de diez (10) días calendarios después de haber surgido el incidente o motivo del agravio. El agravio surgió el 25 de abril cuando se alquiló otra máquina y no se le asignó al querellante. De esa fecha al 15 de mayo transcurrieron trece (13) días laborables por lo que se excedió el término de diez (10) días calendarios provistos en el Primer Paso.

Para refutar este punto, la Unión, por voz del querellante manifestó que el 8 de mayo de 2003, pasó por el proyecto a recoger el último pago de su salario y en esa ocasión notó que había un equipo similar al que él venía operando anteriormente. El querellante indicó que vio el otro "loader" alquilado el próximo jueves después de la liquidación de la semana de trabajo anterior. En esa ocasión, le dijeron que viniera a buscar el pago de su bono y vacaciones el próximo jueves. Quiere decir, que si el querellante fue suspendido el 14 de abril, cobró su salario de esa semana el jueves 17 y el jueves 24 cobró el mencionado bono conjuntamente con sus vacaciones. Para haber radicado dentro de los diez (10) días del Primer Paso, tomando el 15 de mayo como la fecha en que se entregó la querrela (Primer Paso) en la oficina del señor Reynolds, el querellante se tenía que haber enterado de esta situación no antes del viernes 2 de mayo de 2003.

El querellante expresó que fue a cobrar el bono y las vacaciones el 24 de abril y fue en aquél momento en que vio la máquina por primera vez. Indicó, también, que ese día fue donde la Unión y le dijo lo que estaba pasando. La máquina alquilada estaba en el proyecto desde el 24 de abril para comenzar a trabajar desde esa fecha al 24 de mayo (Veáse Exhibits 3 y 4 del Patrono). El querellante admitió que tan pronto llegó la máquina alquilada, le avisaron y él se fue a verificarlo el mismo día o al otro día. Vemos que el querellante tenía ya conocimiento desde cuándo la máquina estaba en el proyecto.

Es evidente que de todo lo señalado anteriormente, y que a la luz del Artículo XIV, supra, habían transcurrido más de los diez (10) días provistos en el Primer Paso del

procedimiento de Quejas y Agravios. En cuanto al Segundo Paso, la Unión, no demostró que éste radicara el 27 de mayo, ya que no presentó evidencia alguna para sostener que las iniciales que aparecen en el Exhibit 5 de ésta, correspondan a una empleada de Redondo Perini. El ingeniero Reynolds declaró no reconocer las iniciales como empleada suya. Era a la Unión a quien le correspondía pasar prueba sobre ese particular y no lo hizo. Era la Unión quien tenía que presentar evidencia para sostener su alegación de que el Segundo Paso se radicó el 27 de mayo y no en otra fecha. Tenemos que ver que el Convenio Colectivo es claro al requerir que las notificaciones se hagan personalmente o por correo certificado precisamente para que haya constancia real de la fecha.

La política pública en Puerto Rico favorece la negociación colectiva y sus mecanismos para resolver internamente sus problemas. Ese es el medio de 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 v. Tribunal Superior, 98 D.P.R. 846 (1970).

Es evidente que los convenios colectivos constituyen ley entre las partes siempre y cuando sus disposiciones sean conforme a la ley, la moral y el orden público. J.R.T. v. Vigilantes, 125 D.P.R. 581 (1990); Industrial Licorea de Ponce v. Destilería Serrallés, Inc. 116 D.P.R. 348 (1985); Pérez v. A.F.F., 87 D.P.R. 118 (1963). Las partes que se sujetan a un convenio colectivo está obligadas a seguir fielmente sus disposiciones y están impedidas de hacer caso omiso a sus términos y actúan como si el mismo no existiese. San Juan Mercantile Corp.v. J.R.T., 104 D.P.R. 86 (1975).

La norma en Puerto Rico es a los efectos de que las partes deben cumplir estrictamente el procedimiento acordado en un convenio colectivo para el procedimiento de Quejas y Agravios. Hermandad Union Empleados v. Fondo del Seguro del Estado, 112 D.P.R. 51 (1982); Rivera v. Coop. Ganaderos Vieques, 110 D.P.R. 621 (1981) Buena Vista Dairy, Inc. v. J.R.T., 94 D.P.R. 624 (1967); Pérez v. A.F.F., 87 D.P.R. 118 (1963).

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. Elkoury, How Arbitration Works 4ta. ed. p. 193; Grievance Guide, 4ta. ed., BNA, p.1. También se ha dicho que puede haber renuncia de la querella si no se plantea dentro del límite establecido en el convenio. Clarence M. Updegraff - Arbitration & Labor Relations- BNA pp.166-167.

Cuando una querella no ha sido sometida dentro de los límites de tiempo establecidos 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. Fairweather - Practice & Procedure in Labor Arbitration- 2d. ed. BNA - p.101.

En el ámbito del derecho laboral puertorriqueño nuestra más alta curia ha dicho que una unión está obligada a someter diligentemente sus querellas al mecanismo de quejas y agravios establecido en un convenio colectivo. Dice, además, la Honorable Corte, que:

Para lograr el objetivo de propiciar la paz industrial, esta Corte impartirá seriedad y obligatoriedad a los convenios colectivos y a los procedimientos contenidos en éstos. Buena Vista Dairy, Inc., 94 DPR 624).

Ya, anteriormente, la Corte Suprema de los Estados Unidos, al expresarse sobre la validez de las decisiones de los árbitros, había establecido que un árbitro debe limitarse a la interpretación y aplicación del convenio colectivo y que su laudo es válido en la medida que derive su esencia del convenio colectivo. United Steel Workers, vs. Enterprise Wheel & Car Corp. 80 s.Ct. 1358, 1361 - 1960. Siguiendo este principio sentado por el Tribunal Supremo, la Corte de Distrito Federal para Puerto Rico ha resuelto que un árbitro no puede alterar o modificar las disposiciones respecto a los límites de tiempo establecidos en un convenio colectivo para el trámite de querellas. Dorado Beach Hotel vs. Union de Trabajadores de la Industrial Gastronómica de Puerto Rico, 317 f. Supp. 217 (1970).

Esa misma Corte en el caso Caribe Steel v. Tube Corp.⁴ manifestó:

Aunque se reconoce que la finalidad del arbitraje es fomentar decisiones rápidas y armoniosas que propendan a una paz industrial estable, el arbitraje no puede trascender el ámbito del convenio colectivo. Tampoco conduce a la paz industrial el ignorar los procedimientos enumerados en una cláusula de arbitraje, pues el efecto sería el agravar la querella en lugar de resolverla. Los límites de tiempo establecidos en un convenio colectivo para solicitar arbitraje son garantía contra la dilación indefinida en la ventilación de querellas. Es precisamente por esas razones que las partes en un convenio colectivo establecen términos y condiciones para el procesamiento de querellas.

⁴ 3 de octubre de 1977

El ignorar las cláusulas procesales ha tenido como resultado la desestimación de las querellas por haberse tramitado fuera de tiempo (Traducción Nuestra).

En el caso que nos ocupa, habiéndose establecido que la Unión no cumplió con los límites de tiempo establecidos en el Convenio Colectivo para el trámite de querellas, procede que declaremos **HA LUGAR** el planteamiento procesal levantado por el Patrono en la defensa de su caso.

V. LAUDO

La presente querella no es arbitrable procesalmente; por lo tanto, se desestima la misma.

Dado en San Juan, Puerto Rico, hoy 8 de diciembre de 2004.

JOSÉ R. COLÓN BURGOS
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 8 de diciembre de 2004 y se envía copia por correo a las siguientes personas:

LCDO JOSÉ CARRERAS
EDIF MIDTOWN OFICINA 207
421 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PR 00918

LCDO TRISTÁN REYES GILESTRA
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

SR JESÚS M AGOSTO
SIND EMPS EQUIPO PESADO
URB MILAVILLE
95 CALLE HICACO
SAN JUAN PR 00926

ING HUMBERTO REYNOLDS
REDONDO PERINI
PMB 500
PO BOX 7891
GUAYNABO PR 00970

ANA R. VÉLEZ RIVERA
TÉCNICA SISTEMA DE OFICINA III