

Estado Libre Asociado 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

CASO NÚM: A-05-2528
SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA

CASO NÚM: A-09-2034
SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL

ÁRBITRO:
BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se efectuó en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 27 de enero de 2009. El mismo quedó sometido el 9 de marzo de 2009, fecha en que venció el término para someter alegatos escritos.

La comparecencia registrada fue la siguiente: **“Por la Compañía”**: El Lcdo. José Silva, portavoz y asesor legal; el Sr. David Rosa, gerente laboral y el Sr. Gustavo Vidal, supervisor de la división automotriz. **“Por la Unión”**: El Lcdo. José Carrera, asesor legal y portavoz y el Sr. Bernie Álvarez, querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto preciso a resolverse por este Árbitro, por lo que cada uno sometió sus respectivos Proyectos de Sumisión.

PROYECTO DE LA AUTORIDAD

Determinar si la querella es o no arbitrable. De determinar que lo es, determinar si la Compañía cumple con el Convenio Colectivo.

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA UNIÓN

Que el Honorable Árbitro determine si la Compañía violó o no el Convenio Colectivo. De determinar que lo violó que emite el remedio que estime adecuado.

En el uso de la facultad concedida a este Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, determinamos que el asunto preciso por resolverse es el siguiente:

Que el Árbitro determine si el caso es o no arbitrable. De determinar que el caso es arbitrable, el árbitro citará a las partes para dilucidar los méritos del mismo.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO

ARTÍCULO 16- QUEJAS Y AGRAVIOS

Sección 1 – Procedimiento

- A. Los procedimientos de querella sólo podrán ser invocados por Representantes autorizados de la Unión o el Patrono.

¹ *Artículo XIII- Sobre Sumisión...*

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.

- B. Cualquier queja, controversia, mal entendido o disputa que las partes tengan con relación a la interpretación o administración del presente acuerdo será resuelto de la siguiente manera, a menos que sea acordado mutuamente entre la Compañía y la Unión.
- C. Cualquier querrela no presentada, llevada al próximo paso o contestada dentro del límite de tiempo establecido será resuelta basada en la última posición de la Compañía si la Unión falla en cumplir con el límite de tiempo acordado, o con la última posición de la Unión si el Patrono no toma la acción correspondiente dentro del término establecido, a menos que sea acordado de otra forma.

Sección 2- Quejas de empleados/Procedimientos para Agravios

- A. Cuando un empleado tiene una queja sobre la interpretación o administración del presente convenio colectivo, se discutirá la misma con su supervisor, y si no logran un acuerdo favorable, el empleado llevará el caso por escrito al delegado, o en su ausencia al alterno designado, en o antes de 10 días hábiles del incidente. Después de estudiar el caso, el delegado lo presentará por escrito al Gerente del centro de la Compañía dentro de 5 días hábiles. A cambio el Gerente del centro o la persona por él designada tendrá 5 días hábiles para responderle por escrito al delegado.
- B. De lograr un acuerdo, el delegado reportará el caso al agente de negocios de la Unión o la persona por él designada dentro de 5 días hábiles, quien lo someterá por escrito dentro de 10 días hábiles al Gerente de División de la Compañía, o a la persona por el designada, e intentar ajustar el mismo. De no lograr un acuerdo, se celebrará una vista a nivel local entre la Unión y el Gerente de División de la Compañía dentro de 15 días hábiles contados a partir del momento en que el Gerente de División haya recibido el agravio. El Gerente de División de la Compañía o la persona por él designada tendrá 5 días hábiles después de vista local

para someter su respuesta al agente de negocios de la Unión.

- C. De no lograr un acuerdo, el Secretario-Tesorero de la Unión, o la persona por el designada y el Gerente de Distrito de la Compañía, o la persona por el designada, intentaran lograr una solución favorable al caso.
- D. En el evento que el Secretario Tesorero y el Gerente de Distrito, o las personas por ellos designadas, no lleguen a una solución aceptable para ambas partes, dentro de quince (15) días laborables, la Unión o la Compañía podrá solicitar que el caso sea sometido ante un árbitro. Se acuerda que el árbitro tiene el poder de escuchar y decidir el caso aunque sólo una de las partes comparezca a la vista.
- E...

IV. PLANTEAMIENTOS SUSTANTIVOS Y PROCESALES

Comenzada la vista del presente caso, la Compañía levantó dos defensas una índole sustantiva y otra procesal, por lo cual nos corresponde atender las mismas en primera instancia.

La Compañía argumentó que el Árbitro carece de jurisdicción para resolver la controversia. Sostuvo que el Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo se activa con la existencia de una queja, controversia, mal entendido o disputa entre las partes. Que al examinar los documentos sometidos por la Unión durante los pasos del Procedimiento de Quejas y Agravios no surge una descripción de la querrela o los artículos que se alegan fueron violados. Por lo cual, el Árbitro debe concluir que no existe una queja, controversia, mal entendido o disputa relacionada al Convenio Colectivo. Es decir, no está especificado la controversia y por lo tanto, no existe un

asunto contemplado en el Convenio Colectivo sobre el cual el Árbitro pueda emitir juicio.

En cuanto a la arbitrabilidad procesal, la Compañía argumentó que los hechos del caso demuestran que la Unión no cumplió con las disposiciones de tiempo que rigen el Procedimiento de Quejas y Agravios contenido en el Convenio Colectivo. Sostuvo que el 22 de marzo de 2005, en los pasos finales del Procedimiento de Quejas y Agravios mantuvo su posición en lo referente al caso de autos. Que a partir de dicha fecha la Unión tenía quince (15) días para solicitar la intervención de un Árbitro; lo cual significó que debía someter al Negociado de Conciliación y Arbitraje dicha solicitud en o antes del 13 de abril de 2005 y no el 28 de abril de 2005 según se desprende de la Solicitud para la Designación o Selección de Árbitro.

Por su parte, la Unión arguyó que sí existe una violación del Convenio Colectivo. Que en las diferentes etapas de Procedimiento de Quejas y Agravios se discutió la violación del Convenio Colectivo con los representantes de la Compañía. Además, sostuvo que el caso es arbitrable procesalmente.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Analizada los argumentos de las partes en lo referente al planteamiento sustantivo concluimos que sí tenemos jurisdicción para atender la controversia presentada ante nosotros. Dicha conclusión descansa sobre dos asuntos fundamentales que discutiremos a continuación.

Primero, las partes acordaron en el Artículo 16 supra, una definición amplia de lo que constituye una querrela, controversia, mal entendido o disputa. De hecho, el único

requisito que las partes acordaron es que la misma surja de la interpretación o administración del Convenio Colectivo. Por lo tanto, el reclamar que la querella no es específica y que el árbitro no tiene jurisdicción, toda vez, que no contiene una descripción de la controversia o los artículos que alegadamente se violan no significa que éste carezca de jurisdicción para resolver la misma. En este caso sólo es necesario que se alegue una violación del Convenio Colectivo.

Es menester señalar que la arbitrabilidad sustantiva de la controversia, en su sentido más amplio, es la determinación de si el convenio colectivo obliga a las partes a someter a arbitraje una controversia en particular, World Films, Inc. v. Paramount Pict. Corp., 125 D.P.R. 352. Por lo que, como regla general, el Árbitro está limitado al análisis del convenio colectivo para determinar si la controversia sometida por las partes está contenida dentro de los parámetros establecidos para que se dilucide en arbitraje. Por otro lado, debemos señalar que el Tribunal Supremo de Puerto Rico se ha pronunciado a favor de declarar arbitrable la disputa entre las partes, si éstas acordaron una definición amplia de la querella en el convenio colectivo, Ceferino Pérez vs. Autoridad de Fuentes Fluviales, 87 D.P.R. 118. Del mismo modo, en United Steelworks of America vs. Warrior & Gulf Navigation Co, 363 US 574, el Tribunal Supremo de los Estados Unidos de América expresó lo siguiente:

An order to arbitrate a particular grievance should not be denied unless it may be said with positive assurance that the arbitration clause is not susceptible to an interpretation that covers the asserted dispute. Doubts should be resolve in favor of coverage.

En síntesis, las partes en el proceso de la negociación colectiva acordaron que toda disputa que surgiese de la aplicación, administración o interpretación del Convenio Colectivo estaría sujeta al Procedimiento de Quejas y Agravios. En segundo lugar surgió de la prueba que en todos los pasos previos al arbitraje la querrela se discutió con la representación de la Compañía. Aun cuando de la documentación no podemos determinar la naturaleza de la disputa; lo cierto es, que se discutió la querrela. Tan es así que de la prueba surge que la Compañía tomaría cinco días para revisar la misma (tercer paso) y luego la denegó (cuarto y quinto paso).² A tenor con el anterior análisis emitimos el siguiente Laudo:

La Querrela es arbitrable sustantivamente.

En cuando a la arbitrabilidad procesal es preciso indicar que en el ámbito de las relaciones obreropatronales los términos acordados en los procedimientos de quejas y agravios deben ser cumplidos según acordados (Pact Sunt Servanda). Dicha posición es consistente con lo que a establecido nuestro Tribunal Supremo en el caso **San Juan Mercantil vs. Junta de Relaciones del Trabajo, 104 DPR 86 (1975):**

De existir un Convenio Colectivo que contiene cláusulas para el Procedimiento de Quejas y Agravios y para su decisión o arbitraje, éstas deben ser observadas por todos los que intervienen en el campo de las relaciones obreropatronales: los obreros, los patronos, las uniones, la Junta de Relaciones del Trabajo y los Tribunales.

De hecho, con posterioridad a dicha decisión, el Tribunal Supremo en el caso **Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública vs. Unión General de**

² *Exhíbit 1,2 y 3 de la Unión.*

Trabajadores, 2002 JTS 60, reiteró que las cláusulas de procedimientos de quejas y agravios son de estricto cumplimiento.

Ahora bien, de la prueba surge que las partes se reunieron el 22 de marzo de 2005, para discutir la querella en los pasos finales (4 y 5 paso) del Procedimiento de Quejas y Agravios. Que el resultado de dichas reuniones fue que las partes no pudieron llegar a un acuerdo y la Compañía denegó la misma. Es decir, a partir del 22 de marzo de 2005 la Unión tenía, conforme al Artículo 16, supra, quince (15) días laborables para someter la querella al foro de arbitraje. No obstante, de la Solicitud para Designación o Selección radicada ante éste foro surge que la misma fue radicada el 28 de abril de 2005, vencido el término para ello.

Conforme a lo antes discutido emitimos el siguiente Laudo:

VI. LAUDO

Determinamos que la querella no es arbitrable procesalmente.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 15 DE ABRIL DE 2009.

SR. BENJAMÍN MARSH KENNERLEY
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 15 de abril de 2009 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

**SR DAVID ROSA-GERENTE LABORAL
UNITED PARCEL SERVICES
PO BOX 2113
CAROLINA PR 00986**

**SR JOSÉ ADRIÁN LÓPEZ-REPRESENTANTE
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR 901
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912**

**LCDO JOSÉ A SILVA COFRESÍ
FIDDLER GONZÁLEZ Y RODRÍGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507**

**LCDO JOSÉ E CARRERAS
OFICINA DE ARBITRAJE Y LEGAL
UNIÓN DE TRONQUISTAS
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912**

LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III