

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. 754-5302 a 5317 fax 756-1115

**EDIS INDUSTRIAL LAUDRY
DIVISIÓN OF AMERIPRIDE
SERVICES, INC.
(Compañía)**

Y

**UNIÓN DE TRABAJADORES
INDUSTRIALES DE PUERTO RICO,
INC.
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-07-2481

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA**

**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 15 de noviembre de 2006. El mismo quedó sometido el 15 de diciembre de 2006, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter alegatos escritos.

La comparecencia registrada fue la siguiente: **“Por la Compañía”**: Lcdo. Luis Palou, Portavoz y Asesor Legal, César Martínez, Gerente General; Ramón Rodríguez y Luis Rivera, ambos testigos. **“Por la Unión”**: Lcdo. José Cartagena, Portavoz y Asesor

Legal, Abraham Colón, Representante y testigo, José Ortiz, Delegado y testigo y Rafael Morales, querellante.

II. SUMISIÓN

Que el Árbitro determine si tiene jurisdicción o no. De determinar que tiene jurisdicción que cite el caso para ver sus méritos.

III. HECHOS

1. “Edis Industrial Laundry” es una Compañía dedicada al negocio de lavandería industrial.
2. El señor Rafael Morales, aquí querellante, trabajó con la Compañía hasta el 30 de marzo de 2006, fecha en que fue despedido.
3. Ese mismo día la Compañía recibió una carta del Lcdo. Rafael Humberto Marchand, un abogado privado, informándoles que si se reiteraban en el despido del Querellante levantaría un reclamo judicial.¹
4. El 12 de abril de 2006, el Querellante le suscribió una carta a la Compañía solicitando que su despido se viera en Arbitraje.²
5. Inconforme con la acción tomada por la Compañía, la Unión radicó un caso ante este foro el 18 de abril de 2006.

IV. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Comenzada la vista del presente caso, la Compañía levantó un planteamiento de índole sustantivo, por lo cual nos corresponde atender el mismo en primera instancia.

¹ Exhibit 2 del Patrono.

² Exhibit 1 del Patrono.

La Compañía plateó que el Árbitro carece de jurisdicción para ver el caso por tratarse de una querrela por alegado discrimen. Sostuvo que recibió una carta del Querellante señalándole que el despido era injusto y otra de un abogado privado contratado por éste. Dicha representación legal alegó en su comunicación que el despido del Querellante fue motivado por discrimen de edad. Que en virtud de tal alegación el Árbitro está impedido de dilucidar la controversia por el propio Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Con el propósito de probar sus alegaciones la Compañía nos sometió la carta que el Querellante le cursó el 12 de abril de 2006, con copia al representante legal de la Unión. De igual forma, nos sometió una carta con fecha de 30 de marzo de 2006, que les envió un abogado privado contratado por el Querellante.

La Unión, por su parte, argumentó que el caso de autos fue radicado en este foro el 18 de abril de 2006, debido al despido injustificado del Querellante. Alegó que este caso no trata sobre un despido por discrimen de edad.

De entrada 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.

No obstante a lo antes señalado, el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, limita la facultad que tienen los Árbitros que laboran en el Negociado para que puedan atender casos donde se reclame alguno de los tipos de discrimen cubiertos por las leyes siguientes: Ley 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada; Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, según enmendada; Ley de Discrimen en el Empleo por Razón de Edad del 15 de diciembre de 1967; Ley de Americanos con Impedimentos (ADA); Ley 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada y la Ley que prohíbe el Hostigamiento Sexual en el Empleo, Ley 17 de 22 de abril de 1988.

Sin embargo, analizada la prueba sometida, concluimos, que el presente caso es arbitrable por varias razones. En primer lugar, la carta que el Querellante le cursó a la Compañía no es un documento oficial de la Unión, iniciando el procedimiento de Quejas y Agravios. De hecho, es una petición que el mismo hace para que su caso se dilucide en arbitraje. Veamos.

El propio Querellante en su carta expresó lo siguiente y citamos³:

. . .

Esto fue ilegal, quiero ir a arbitraje y no me han dejado. Lo que ha hecho el patrono es chanchullear el proceso y como sabe que cometió un error me están degradando. Tengo 51 años de edad, llevo 28 años haciendo las mismas funciones en forma excelente. Siento que me están tratando con discrimen por edad.

Espero que la Unión me permita canalizar el caso de acuerdo al Convenio Colectivo. Solicito al patrono que cumpla con el

³ *Exhibit 1 del Patrono.*

Convenio Colectivo y remita este caso a arbitraje. A la Unión le solicito que me represente en forma justa y razonable.

...

Como podemos observar esta carta es una petición que hace el Querellante, tanto a la Unión como al Patrono, para que se lleve a arbitraje su caso de despido. En cuanto a la mención de discrimen por edad concluimos que la misma fue hecha aludiendo a la falta de atención al reclamo levantado y el estado de ánimo del Querellante ante la falta de acción. Es preciso indicar que las expresiones hechas por el Querellante en su carta no constituyen la teoría oficial de la Unión sobre este caso. La Unión al responder a la solicitud del Querellante y al analizar su caso, puede entender que no hubo tal cosa como un discrimen por razón edad. Asimismo, es responsabilidad de la Unión orientar a su representado sobre las posibilidades del caso y llevarlo como mejor entienda. Del mismo modo, es la Unión quien decide qué caso amerita llevarse a arbitraje o cual no; toda vez que es ella la representación exclusiva del obrero.

Sobre la carta suscrita por el Licenciado Marchand, es menester señalar que este no es representante o asesor legal de la Unión, quién es la representante exclusiva de los empleados ante la Compañía. Por lo tanto, esta comunicación tampoco representa la posición o teoría oficial de la Unión. En lo pertinente al alegado discrimen, el Licenciado Marchand se limitó a expresar en carta lo siguiente y citamos⁴:

...

También estamos investigando la naturaleza discriminatoria del despido.

...

⁴ *Exhibit 2 del Patrono.*

Como podemos observar, estas expresiones tampoco son concluyentes de que se esté adjudicando el despido por motivo de discrimen, sino que este abogado al margen de la Unión está haciendo una investigación sobre el particular.

Cabe señalar que el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, claramente dispone que las partes de un caso son el Patrono o sus representantes y la Unión o sus representantes, de conformidad con lo que disponga el convenio colectivo.⁵ De la prueba presentada no surgió que la Unión le haya dado la facultad al Licenciado Marchand para representarlos en este caso.

A tenor con lo antes señalado, concluimos que la posición oficial de la Unión en este caso fue la expresada durante la audiencia y que la misma no trata sobre un despido por discrimen de edad. Por lo cual, el suscribiente no se encuentra limitado por las disposiciones del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, para dirimir los méritos de la controversia de autos.

Cónsono con el anterior análisis emitimos el siguiente Laudo:

V. LAUDO

La querrela es arbitrable sustantivamente. Se cita el caso A-06-2964, para verse en sus méritos el 28 de marzo de 2007, a las 8:30 a.m. en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, ubicado en el Edificio Prudencio Rivera Martínez en el 505 de la Avenida Muñoz Rivera.

⁵ Artículo III- Definiciones, del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje.

REGÍSTRESE Y NOTIFIQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 11 de enero de 2007

BENJAMÍN J MARSH KENNERLEY
ÁRBITRO

BJMK/drc

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 11 de enero de 2007 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO LUIS E. PALOU BALSA
NOLLA, PALOU & CASELLAS, LLC
PO BOX 195287
SAN JUAN PR 00919-5287

SR CÉSAR MARTÍNEZ
EDIS INDUSTRIAL LAUNDRY
PO BOX 2850
CAROLINA PR 00984-2850

LCDO JOSÉ ANTONIO CARTAGENA
EDIF MIDTOWN STE 204
420 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918

SR ABRAHAM COLÓN
REPRESENTANTE
UNIÓN TRABAJADORES INDUSTRIALES DE PR
PO BOX 22014 UPR STA
SAN JUAN PR 00931-2014

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III
