

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

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

v.

**CADILLAC UNIFORM & LINEN
SUPPLY, INC.**
(Querellado)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-09-1889¹
SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL

CASO NÚM: A-07-659

SOBRE: RECLAMACIÓN DE PAGO
SR. ROBERTO TEJERA MARRERO

ÁRBITRO:
YOLANDA COTTO RIVERA

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del presente caso se celebró el 29 de abril de 2008, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

En representación de la parte querellante, en lo sucesivo “la Unión”, compareció el Lcdo. José E. Carreras Rovira, asesor legal y portavoz; el Sr. Roberto Tejera Marrero, reclamante; y el Sr. José L. Cortés, representante. En representación de la parte querellada, en lo sucesivo “el Patrono”, compareció el Lcdo. Agustín Collazo, asesor legal y portavoz; la Sra. Esther Ocasio, gerente de Recursos Humanos interina; el Sr. José Virella, gerente de Servicio; y el Sr. Luis R. Gándara, testigo.

¹ Numeración administrativa asignada al planteamiento de arbitrabilidad procesal.

A las partes así representadas, se les brindó amplia oportunidad de someter toda la prueba que a bien tuvieran presentar en apoyo de sus alegaciones. Además, se les concedió un término para la radicación de alegatos escritos. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 31 de julio de 2008; fecha en que venció el término concedido para la radicación de dicho escrito.

CONTROVERSIA

Las partes no llegaron a un acuerdo respecto a la sumisión, por lo que sometieron los siguientes proyectos de sumisión:

Por la Unión:

Que la Honorable Árbitro determine si procede o no la querrela radicada por la Unión en representación del empleado Roberto Tejera. De determinar que procede, que se ordene el remedio que la Árbitro determine adecuado, incluyendo su pago, pago de penalidades y honorarios de abogado.

Por el Patrono:

Que la Árbitro decida si el caso es arbitrable procesalmente. Si la Árbitro decide que el caso no es arbitrable procesalmente se desestime la querrela. Si el caso es arbitrable procesalmente, que la Árbitro decida si el querellante tiene derecho al remedio que solicita a tenor con el convenio colectivo y la prueba presentada. Si la Árbitro decide que el querellante tiene derecho a lo que reclama, que provea el remedio que corresponde a tenor con lo establecido en el Convenio Colectivo.

Luego de evaluar ambos proyectos de sumisión, los hechos del caso y la prueba admitida, conforme a la facultad que nos confiere nuestro Reglamento², determinamos que la sumisión es la siguiente:

Determinar si la querella es arbitrable procesalmente o no. De ser arbitrable, determinar si el Sr. Roberto Tejera tiene derecho al pago de la compensación dispuesta en el Artículo XII Sección 6-B del Convenio Colectivo aplicable. De resolver en la afirmativa, la Ábitro dispondrá el remedio que estime adecuado.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES³

ARTÍCULO X PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

...

Sección 2 - QUERELLAS DE LOS EMPLEADOS

A. Cuando un empleado tenga una querella sobre la aplicación o interpretación del presente Convenio Colectivo, deberá discutirla con el delegado de su departamento quien luego de estudiar el caso, lo presentará a su supervisor inmediato. Este tendrá cinco (5) días laborables para contestar. Si no contesta en ese periodo se adjudicará la querella a favor del querellante. De no llegar a un acuerdo satisfactorio el delegado tendrá cinco (5) días laborables para llevarle el asunto al jefe del departamento, quien luego de investigar, le dará su respuesta dentro de cinco (5) días laborables. De no haber un acuerdo el caso será llevado ante el representante de la Unión. [sic]

B. El representante de la Unión, luego de estudiar el caso, tendrá un término de cinco (5) días laborables para elevar la querella por escrito, al Gerente de Recursos Humanos, especificando la causa de la querella, la fecha en

² Artículo XIII, Inciso (b) del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

³ El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 18 de junio de 2003 hasta el 17 de junio de 2007. (Exhibit 1 Conjunto).

que ocurrió y el remedio solicitado. El Gerente de Recursos Humanos tendrá cinco (5) días laborables para dar su decisión por escrito. De no llegarse a un acuerdo satisfactorio, el caso pasará al paso C. De ahí en adelante el documento escrito presentado por la unión se usará para todos los pasos subsiguientes. [sic]

C. El Secretario Tesorero, o la persona que él designe, luego de estudiar el caso, tendrá un término de diez (10) días laborables para presentarlo ante el Gerente General o la persona que él designe. Este paso puede ser obviado por mutuo acuerdo escrito entre las partes. [sic]

...

Sección 5 - CASOS ANTE EL SECRETARIO TESORERO

Tanto las querellas de la Unión, como las de la Compañía, como las de cualquier empleado, que estén bajo la consideración del Secretario Tesorero de la Unión, serán discutidas con el Gerente General de la Compañía o la persona por él designada. Tanto el Secretario Tesorero como el Gerente General de la Compañía o la persona por él designada deberá hacer el esfuerzo mayor para solucionar satisfactoriamente toda querella, pero de no poder llegar a una solución aceptable para las partes podrán someter el caso ante un Arbitro. [sic]

...

SECCIÓN 8 - TÉRMINOS DE PRESCRIPCIÓN

Las partes tendrán quince (15) días para someter cualquier querella a partir de la fecha en que tuvieran conocimiento de los hechos que dan base a la misma, así como para la Compañía tomar cualquier acción disciplinaria. En materias salariales se aplicarán los términos de ley. La querellante tendrá diez (10) días laborables para adelantar su querella al próximo paso. De no hacerlo, se entenderá que ha renunciado a la querella.

...

ARTÍCULO XII SALARIOS

...

SECCIÓN 6. PLAN DE COMPENSACIÓN E INCENTIVOS PARA REPRESENTANTES DE SERVICIO DE CLEAN ROOM QUE ESTABAN EN NÓMINA A LA FECHA DE LA FIRMA DE ESTE CONVENIO.

B. Mercancía Perdida o Dañada

Mercancía Perdida o Dañada - Se pagará una compensación de 4% de comisión por concepto de mercancía dañada o perdida que sea facturada y cobrada por el Representante de Servicio a Cuentas Grandes de Clean Room.

...

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La querrela de autos gira en torno a una reclamación de pago del Sr. Roberto Tejera, quien se desempeña como Representante de Servicio a Cuentas Grandes de "Clean Room", en la ruta #15 de Cadillac Uniform & Linen Supply, Inc.; la cual le brindaba servicio, entre otros, a la Compañía Wyeth Lederle Piperacilin, en lo sucesivo "Wyeth". El señor Tejera reclamó la compensación por concepto de mercancía dañada o perdida por el cliente⁴, según lo dispuesto en el Artículo XII, Sección 6-B del Convenio Colectivo vigente entre las partes.

No obstante, al inicio de los procedimientos de rigor para la celebración de la vista de arbitraje, el Patrono cuestionó la arbitrabilidad de la querrela. Por tal razón,

⁴ Conocida como "missing".

debemos determinar, en primera instancia, si la querrella es arbitrable procesalmente o no. Veamos

A. SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL

El Patrono alegó que la querrella no era arbitrable procesalmente, ya que la Unión no había cumplido con el Artículo X, Procedimiento de Quejas y Agravios, supra, al tramitar la misma. Sostuvo que la Unión no cumplió con los requisitos del segundo paso, dispuesto en la Sección 2-B del mencionado Artículo X; el cual fue tramitado el 23 de noviembre de 2005. Planteó que el representante de la Unión no había cumplido con el requisito de someter un escrito exponiendo la causa de la querrella, la fecha en que ocurrió y el remedio solicitado. Expresó que, a pesar de dicha deficiencia, la Compañía contestó el segundo paso reiterando que necesitaba más detalles sobre la reclamación.

Finalmente, alegó que la Unión también había incumplido con el término dispuesto en la Sección 2-C del Artículo X, al radicar el tercer paso mediante la estipulación firmada entre las partes el 13 de julio de 2006; ésto luego de haber vencido el término de diez (10) días provisto en dicha sección.

La Unión, por su parte, alegó que en este caso no procedía la defensa de arbitrabilidad, ya que el Patrono había firmado una estipulación mediante la cual se acordó obviar el inciso C de la Sección 2 del Procedimiento de Quejas y Agravios, para adelantar la querrella al paso de arbitraje. Sostuvo que el Patrono firmó la estipulación para continuar con la querrella aún cuando tenía conocimiento de que había vencido el término de diez (10) días provisto en el Convenio Colectivo. Expresó que en ningún

momento durante la discusión de la querella el Patrono cuestionó la arbitrabilidad de la misma, por lo que había renunciado a dicha defensa.

Constando así las alegaciones de ambas partes respecto a la arbitrabilidad de la querella, nos disponemos a resolver.

Es harto conocido que una defensa de arbitrabilidad se levanta en el Foro Arbitral con el propósito de impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de la querella que se trata. La arbitrabilidad procesal postula la tesis de que la querella no es arbitrable por no haber cumplido, la parte promovente, con los límites de tiempo establecidos en el Convenio Colectivo, o cuando la querella no ha sido tramitada diligentemente en un tiempo razonable.

Sobre este aspecto, nuestro Ordenamiento Jurídico ha establecido que, de contener el Convenio Colectivo disposiciones para el procesamiento de quejas y agravios y para su eventual ventilación a través del proceso de arbitraje, éstas deben ser cumplidas estrictamente. Tanto en la esfera federal como en el ámbito local, es doctrina claramente establecida que el estricto cumplimiento de las disposiciones contempladas en el Convenio Colectivo para el procesamiento de las querellas es fundamental. Generalmente, el incumplimiento de los términos y del procedimiento establecido en el Convenio conlleva la desestimación de la querella, pues se pretende que la tramitación de los agravios se atienda con prontitud y diligencia. A esos efectos, el tratadista Owen Fairweather expresó lo siguiente:

When a grievance has not been filed within the time limits set forth in the collective bargaining agreement, the arbitrator generally will dismiss the claim as nonarbitrable

unless the opposing party has waived this procedural defect. Since the parties have limited the cases which they agree to arbitrate according to the terms of their agreement, the arbitrator has no authority to hear a claim presented too late, because it has not properly entered the procedure and hence has not reached the arbitration "step". Arbitrators have supported the dismissal not only on the ground that the arbitrator must receive authority to hear the grievance claim from the agreement, but also on the ground that the establishment of a time limit reflects the parties recognition that grievance matters should be heard promptly and no allowed to fester for long periods permitting evidence to be lost an recollections to be dimmed.⁵

En el caso de autos, el Patrono fundamentó su defensa de arbitrabilidad en el incumplimiento de la Unión con las disposiciones del Artículo X, Sección 2, incisos B y C, supra. De la prueba presentada se desprende que, en efecto, la Unión no cumplió con el requisito dispuesto en el inciso B, al no exponer la causa de la querella, la fecha en que ocurrió y el remedio solicitado. También se desprende que la Unión, al tramitar el tercer paso (inciso C), no cumplió con el término de diez (10) días dispuesto en el mencionado Artículo X.

No obstante, existen situaciones de hechos muy particulares que eluden la norma antes expresada. Ejemplifican estas excepciones las siguientes circunstancias: que ambas partes hayan acordado extender los términos establecidos en el Convenio Colectivo; **que el Patrono no hubiese objetado, o que hubiese objetado tardíamente la tramitación de la querella**; que el agravio no se hubiese conocido hasta una fecha posterior a su ocurrencia; que la querella hubiera sido prematura si se hubiese

⁵ Owen Fairwather, Practice and Procedure in Labor Arbitration, 4th ed., Washington, D. C., The Bureau of National Affairs, 1999, pág 123.

presentado en los términos contemplados en el Convenio Colectivo; que el Patrono hubiese inducido, mediante sus acciones, a la radicación tardía del agravio; y, por último, que el agravio alegado constituya una violación de carácter continuo⁶. (Enfásis nuestro)

En este caso, el 22 de noviembre de 2005, ambas partes tramitaron el segundo paso de la querella (inciso B). A partir de esta fecha, la Unión tenía diez (10) días para adelantar su querella al tercer paso (inciso C); sin embargo, no fue hasta el 13 de julio de 2006, es decir, siete (7) meses después, que las partes suscribieron una estipulación acordando obviar el tercer paso, para radicar la querella en el Foro de Arbitraje. Al momento de firmar la estipulación, el Patrono tenía conocimiento de que ya habían vencido los diez (10) días dispuestos en la Sección 2-C del Artículo X, *supra*. Aún así, este firmó la estipulación sin cuestionar la arbitrabilidad de la querella.

Ante estos hechos, concurrimos con lo expresado por el Tribunal en el caso de la *Corporación de Puerto Rico v. Unión General de Trabajadores*, *supra*, y con Árbitros de este negociado; quienes han sostenido que las alegaciones, defensas y hechos que dan lugar a la querella deben presentarse en todas y cada una de las etapas del procedimiento de quejas y agravios; ya que de esta forma dicho procedimiento cobra seriedad y efectividad. Según lo expresado por el Árbitro José M. Davis, en el caso A-1505-79 (1979): “No debe utilizarse el Foro de Arbitraje para plantear cuestiones nuevas que pudieron haberse ventilado en las etapas anteriores del procedimiento negociado por la partes”.

⁶ *Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública v. Unión General de Trabajadores*, 2002 JTS 60.

Entendemos que el Patrono, al firmar la estipulación para obviar el inciso C de la Sección 2 del Procedimiento de Quejas y Agravios, a sabiendas de que ya había vencido el término dispuesto en el Convenio Colectivo para dicho trámite, y sin haber levantado, en ese momento, su defensa de arbitrabilidad, renunció a la misma. Por tal razón, determinamos que la querrela es arbitrable procesalmente.

B. SOBRE LOS MÉRITOS DE LA QUERELLA

Nos corresponde determinar si el Patrono incurrió en violación al Artículo XII, Sección 6-B, supra; al no haberle pagado al señor Tejera la compensación por concepto de mercancía perdida o dañada.

La Unión alegó que el Patrono le había facturado a la compañía Wyeth por unos uniformes perdidos, y que no le había pagado al señor Tejera la comisión dispuesta en el Artículo XII, Sección 6-B. Para sustentar su alegación, presentó el testimonio del señor Tejera, quien declaró que:

- Se desempeña como Representante de Servicio a Cuentas Grandes de “Clean Room”.
- Como parte de su compensación, cobra un cuatro por ciento (4%) del total facturado a los clientes por concepto de mercancía perdida o dañada.
- Le reclamó al Sr. Nestor Rivera y al señor Bultrón el pago de su comisión, por la facturación que se le hizo a Wyeth.
- Desconoce la cantidad exacta que se le facturó a Wyeth, y si se le facturó en una o varias facturas.

- Desconoce si Wyeth pagó las facturas o se le otorgó un crédito, ya que fue el señor Bultrón quien le dijo que a Wyeth le habían facturado por los uniformes perdidos.
- Desconoce hasta cuando Cadillac Uniform le brindó servicio a Wyeth, ya que estos se fueron con la competencia.

El Patrono, por su parte, sostuvo que no había incurrido en violación alguna, ya que las facturas que se le enviaron a Wyeth no se cobraron. Alegó que dichas facturas se enviaron para presionar al cliente a que buscara los uniformes que faltaban. Sostuvo que, debido a que las facturas no se cobraron, no procedía el pago de la compensación reclamada por el señor Tejera. Para sustentar sus alegaciones, presentó, como parte de su prueba, el testimonio del Sr. José J. Virella, quien declaró que:

- Se desempeña como Gerente de Servicio.
- En octubre de 2004 se percató de que la Compañía Wyeth, a la cual le tenían alquilados unos uniformes, estaba enviando poco material para los procesos de limpieza. Por esa razón, intervino en varias ocasiones con la gerencia de Wyeth para discutir el asunto, pero estos no se mostraron cooperadores. Ante esa situación, Cadillac Uniform llevó a cabo un inventario físico de la mercancía alquilada a Wyeth. Se identificó la mercancía que faltaba y se procedió a enviarle las facturas por concepto de los uniformes perdidos.
- Las facturas se enviaron con el propósito de presionar a la gerencia de Wyeth a discutir la situación.

- Una vez recibidas las facturas, Wyeth objetó las mismas. El cliente indicó que los uniformes no estaban extraviados, y que los habían identificado en unos vagones en la Planta de Guayama.
- Las facturas enviadas a Wyeth no se cobraron, ya que las mismas fueron acreditadas una vez se recuperaron los uniformes.

Constando así las alegaciones de ambas partes, nos disponemos a resolver.

Cadillac Uniform & Linen Supply, Inc, es una lavandería industrial que se dedica a proveer servicio de limpieza a los uniformes y materiales que le vende o le alquila a sus clientes. En el caso de la venta de los uniformes y materiales, el cliente puede optar por proveer su propio servicio de limpieza o puede contratar con Cadillac Uniform para ese propósito. En el caso de alquiler de uniformes y materiales, Cadillac Uniform establece un contrato con el cliente y le provee servicio de recogido, limpieza y entrega una o más veces a la semana.

En este caso, consideramos necesario exponer, detalladamente, ciertos aspectos relacionados con el servicio ofrecido por Cadillac Uniform. Toda vez que concurrimos con lo expresado por el Patrono a esos efectos, citamos su alegato escrito, a saber:

“Cadillac Uniform Clean Room, Inc. (“Clean Room”), es una compañía hermana de Cadillac que se dedica a proveer un servicio especial de limpieza de uniformes y materiales. Estos uniformes y materiales se tienen que manejar en un ambiente estéril, pues son para usarse en los laboratorios estériles de las farmacéuticas. (En el argot de las farmacéuticas estos laboratorios son denominados “clean rooms” por estar libres de gérmenes). Además, como consecuencia de la operación de algunos de los laboratorios

de algunos clientes, los uniformes y materiales se pueden contaminar con ciertos productos químicos. Por esta razón los uniformes y materiales que se procesan en Clean Room son entregados en drones sellados y los uniformes y materiales usados son recogidos en drones sellados ...

En la actualidad los empleados que ocupan la clasificación de Representante de Servicio de Clean Room son compensados mediante una fórmula compuesta de tres fuentes. El empleado recibe un salario por hora, una compensación equivalente al 1.3% del total de la factura semanal que se le cobra al cliente en su ruta y, además, una compensación de 4% por concepto de mercancía perdida o dañada que se le cobra al cliente. Cuando la mercancía está perdida o dañada, la Compañía la tiene que sustituir por mercancía nueva. Esta sustitución se le cobra al cliente y del total facturado por concepto de la sustitución se le paga al Representante de Servicio de Clean Room una comisión equivalente al 4% del total. Este último aspecto de la retribución que recibe el Representante de Servicio de Clean Room se refiere a los uniformes y materiales que el cliente recibe por concepto de alquiler...⁷

En el caso de autos, la Unión reclamó, en beneficio del señor Tejera, la compensación correspondiente a las facturas enviadas a Wyeth los días 8 y 12 de octubre de 2004, por concepto de mercancía perdida. Ésto en virtud de lo dispuesto en el Artículo XII, Sección 6-B, supra. El Patrono sostuvo que no se efectuó el pago de dicha compensación, ya que las facturas enviadas a Wyeth fueron acreditadas una vez se recuperaron los uniformes extraviados.

⁷ Alegato del Patrono, páginas 15 a 19. Notas al calce omitidas.

El Artículo XII, Sección 6-B, establece que: “se pagará una compensación de 4% de comisión por concepto de mercancía dañada o perdida que **sea facturada y cobrada** por el Representante de Servicio a Cuentas Grandes de Clean Room” (Énfasis nuestro). Nótese que los requisitos para que el Representante de Servicio pueda cobrar la comisión es que la mercancía sea facturada y cobrada. En este caso, el Patrono pudo evidenciar mediante su prueba documental y testifical que las dos facturas enviadas a Wyeth, una el 8 de octubre de 2004 por \$134, 277. 93, y otra el 12 de octubre de 2004 por \$372, 522. 00, fueron acreditadas el 15 de diciembre de 2004. Por tal razón, en ausencia del cobro de las mencionadas facturas, entendemos que no procede el pago de la compensación reclamada por el señor Tejera.

De conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos el siguiente laudo de arbitraje:

DECISIÓN

Determinamos que la querella es arbitrable procesalmente. Además, determinamos que no procede el pago de la comisión reclamada por el Sr. Roberto Tejera Marrero.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 6 de marzo de 2009.

YOLANDA COTTO RIVERA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 6 de marzo de 2009 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA
EDIF MIDTOWN
420 AVE PONCE DE LEÓN STE 207
SAN JUAN PR 00918-3416

SR JOSÉ L CORTÉS
REPRESENTANTE
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR 901
352 CALLE PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO AGUSTÍN COLLAZO
EDIF. BANCO POPULAR CENTER SUITE 1901
209 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PR 00918

SRA ESTHER OCASIO
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS INTERINA
CADILLAC UNIFORM & LINE SUPPLY
PO BOX 1893
BAYAMON PR 00960

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III

