

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

PHONEWORKS
(Patrono)

Y

UNIÓN DE TRABAJADORES
INDUSTRIALES DE PUERTO RICO
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASOS NÚM: A-08-578
A-08-602

SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL (EX - PARTE)

ÁRBITRO: RUTH COUTO MARRERO

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de las respectivas querellas se celebró en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, el 3 de diciembre de 2008, fecha en que quedaron sometidas para su correspondiente análisis y adjudicación.

Por **Phoneworks**, en adelante “la Compañía o el Patrono” comparecieron: el Lcdo. Víctor R. Rodríguez, asesor legal y portavoz y Andrés Romero, Presidente y testigo.

Por la **Unión de Trabajadores Industriales de Puerto Rico**, en adelante “la Unión”, no hubo comparecencia. Llegada la fecha de la vista y media hora más tarde del momento señalado para comenzar la misma, la Sra. Milly Castro, Asistente Administrativa del Sr. Abraham Colón, Presidente de la Unión, llamó a nuestras oficinas para indicar que ni el señor Colón, ni su representante legal comparecerían a la

vista. Esto, por el primero confrontar problemas de salud, y el segundo por encontrarse atendiendo otros compromisos. En esa ocasión, se le previno a la señora Castro sobre el hecho de que la audiencia se llevaría a cabo, toda vez que el caso había sido señalado para esa fecha y hora por acuerdo entre las partes, se había apercibido en la notificación de la vista que no se concederían suspensiones adicionales y el Patrono se encontraba en sala esperando para iniciar los procesos. Se le orientó además sobre el hecho de que la solicitud de suspensión de los procedimientos no se ceñía a lo establecido en el Artículo XIII inciso (b) del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, por lo que la misma no sería concedida y procederíamos a celebrar la audiencia con la parte compareciente.

Cabe señalar que, además, se encontraban presentes en sala el Sr. Ricardo Rosado, empleado querellante en ambos casos y los Mediadores de Conflictos Obrero Patronales Francisco Torres, Juan Carlos Díaz, Liza Ocasio, Leslie Rodríguez y Manuel Rodríguez en calidad de observadores. Los últimos, como parte de su adiestramiento en el Negociado y con la anuencia de la parte compareciente.

Citamos estos casos, mediante sendos señalamientos expedidos el 25 de septiembre de 2008, para una audiencia que se celebraría en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje, el 3 de diciembre de 2008, a la 1:30 p. m. Llegado el día de la vista, solo contamos con la comparecencia del Patrono. Amparados en la autoridad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios

del Negociado de Conciliación y Arbitraje, en sus Artículos XI (i)¹ y XIII (c)², procedimos a celebrar la vista ex-parte.

SUMISIÓN

Que la Honorable Árbitro determine conforme a derecho, al Convenio Colectivo entre las partes y los hechos establecidos a través de la prueba, si ambas reclamaciones son arbitrables procesalmente. De decidir que no, que desestime. De decidir que si, que señale para otra fecha los casos para ver las vistas en su fondo de los casos.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

Convenio Colectivo³

Artículo VII Procedimiento de Querellas

... Sección 3: Procedimiento para querellas

Toda querella se tramitará de acuerdo a los siguientes pasos:

Primer Paso: Determinaciones del Supervisor

¹ La incomparecencia de alguna de las partes no será motivo para suspender una vista de arbitraje. El árbitro podrá celebrar la vista y emitir el laudo a base de los fundamentos en los que la parte compareciente apoye su posición; de la totalidad de la prueba admitida, que a juicio del árbitro, sea suficiente para demostrar los méritos de la controversia; el convenio colectivo y de las normas de derecho y jurisprudencia aplicables cuando la sumisión así lo requiera.

² c) Incomparecencias - Si una de las partes, o ambas, no comparecen a la vista luego de haber sido notificada(s) por el árbitro y sin haber solicitado o conseguido el aplazamiento o suspensión de la vista, el árbitro: ... 2. o, si la parte contraria es la que no comparece, podrá proceder con la celebración de la vista y emitir su decisión sólo a base de la prueba presentada por la parte querellante, acorde a lo dispuesto en el Artículo XI Inciso I de este Reglamento.

³ Exhíbit I del Patrono. Vigente desde el 28 de julio de 2004 al 27 de julio de 2007.

La Unión, cualquier empleado de la unidad apropiada o grupo de empleados a través del Delegado de la Unión u Oficial de Servicio de la Unión que se considere perjudicado por alguna acción de la Compañía, podrá presentar su queja a su supervisor inmediato dentro de diez (10) días laborables de la ocurrencia del hecho que dio margen al agravio o queja. El empleado podrá radicar su querrela por sí mismo. La queja siempre deberá ser presentada por escrito. Esta deberá especificar los hechos o situación que dan lugar a la misma, la fecha de la ocurrencia y las personas afectadas y será firmada por el Delegado de la Unión o por los empleados afectados.

El supervisor inmediato de[l] empleado deberá reunirse con el querellante y con el Delegado o el Oficial de la Unión para dialogar sobre la querrela y decidir sobre la misma, dentro de los cinco (5) días laborables siguientes a la fecha en que recibió la querrela. La contestación a dicha querrela se hará por escrito a la Unión con copia al delegado de la Unión dentro del término antes indicado por escrito.

Segundo Paso: Comité de Conciliación

- A. ...
- B. En caso de que el supervisor inmediato no conteste dicha queja, agravio o reclamación, o si habiendo contestado a juicio del empleado o la Unión, dicha contestación o posición no es satisfactoria; el empleado o grupo de empleados, a través del Delegado u Oficial de la Unión radicará por escrito su agravio al Comité de Conciliación de "La Compañía", dentro del término de diez (10) días laborables a partir de la fecha en que recibió o debió haber recibido la contestación del primer paso. La radicación de dicho escrito se hará en la Oficina del Director de Recursos Humanos de "La Compañía" y el funcionario a cargo de dicha Oficina registrará, custodiará y referirá al Comité la querrela radicada en el Segundo Paso de este Procedimiento.
- C. El Comité estará compuesto por un (1) representante de la Unión y un (1) representante de "La Compañía".

D. Los miembros del Comité establecerán el número y frecuencia de las reuniones que llevarán a cabo. Estos serán pautados a la mutua conveniencia de sus integrantes.

E. ...

Arbitraje Acelerado:

En caso de un despido o suspensión disciplinaria, las partes podrán acordar por escrito el primer y/o segundo paso y proceder directamente al tercer paso, o sea, directamente a arbitraje.

Tercer Paso:

A. De no resolverse satisfactoriamente la controversia en los pasos anteriores, las partes individualmente o conjuntamente, procederán a radicar por escrito la solicitud de arbitraje ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en un periodo no mayor de quince (15) días laborables a partir de la fecha en que se reunió el Comité de Conciliación para ver el caso o se produjo la contestación producto de la utilización del paso opcional.

...

Séptimo Paso:

Todos los términos acordados en este Artículo serán improrrogables y jurisdiccionales para todas las partes, excepto que el [sic] "La Compañía" y la Unión a través de sus representantes u oficiales decidan por acuerdo suscrito por ambos extender cualquier término acordado.

...

...

RELACIÓN DE HECHOS**HECHOS DEL CASO A-08-578**

1. El Sr. Ricardo Rosado trabajó para Phoneworks.
2. El 26 de abril de 2007, el Sr. Ricardo Rosado fue suspendido de empleo y sueldo por un día, por alegada insubordinación.⁴
3. El 15 de mayo de 2007, el Querellante recibió una amonestación escrita, por un alegado patrón de ausentismo en el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de abril de 2007.⁵
4. El 8 de agosto de 2007, el señor Rosado fue suspendido de empleo y sueldo por un día por, alegadamente, rehusarse a cumplir con una directriz.⁶
5. El 13 de agosto de 2007, el Querellante fue suspendido de empleo y sueldo por un día, por, alegadamente, haber desobedecido las instrucciones de su supervisor y negarse a realizar sus funciones.⁷
6. El 16 de agosto de 2007, la Unión, en representación del Querellante, radicó la querrela A-08-578 ante este Negociado, aduciendo que las acciones disciplinarias recibidas por el señor Rosado eran injustificadas.

HECHOS DEL CASO A-08-602

1. El Sr. Ricardo Rosado trabajó para Phoneworks.

⁴ Exhíbit III del Patrono.

⁵ Exhíbit VI del Patrono.

⁶ Exhíbit V del Patrono.

⁷ Exhíbit IV del Patrono.

2. El 21 de agosto de 2007, el Sr. Ricardo Rosado fue suspendido de empleo y sueldo por tres (3) días por alegada insubordinación.⁸
3. El 27 de agosto de 2007, la Unión, en representación del Querellante, radicó la querrela A-08-602 ante este Negociado, aduciendo que el señor Rosado estaba siendo objeto de persecución y hostigamiento laboral.
4. El 11 de septiembre de 2007, el señor Rosado fue despedido de su puesto en Phoneworks por el alegado patrón de insubordinación y sus negativas de llevar a cabo sus funciones.⁹

SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En este caso, nos corresponde determinar, en primera instancia, si la Unión cumplió o no con los términos establecidos en el Artículo VII del Convenio Colectivo, Procedimiento de Querellas, supra, al tramitar las quejas ante nuestra consideración. Por ser esencialmente el mismo reclamo de falta de arbitrabilidad procesal, el análisis de los casos se hará de manera conjunta.

El Patrono alegó que en ambos casos, la Unión violó los términos acordados en el Artículo VII del Convenio Colectivo, supra, al no cumplir con el primer paso del procedimiento de querellas. Este requería, en primer lugar, que se cuestionaran las

⁸ Exhibit VII del Patrono.

⁹ Exhibit VIII del Patrono.

acciones disciplinarias del señor Rosado, ante su supervisor, dentro de los diez (10) días laborables a partir de la ocurrencia de cada hecho que dio lugar a los agravios o quejas. Alegó además, que la acción que conllevó el despido del señor Rosado fue posterior a la presentación de la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro del caso A-08-602, y que el mismo, no fue cuestionado o discutido mediante el procedimiento de querellas ordinario ni el de arbitraje acelerado que requiere el Convenio Colectivo.

Para sustentar sus alegaciones presentó el testimonio del Sr. Andrés Romero quien funge como Presidente de la Compañía desde el año 2007 y trabaja con las operaciones de Recursos Humanos. Éste indicó que ninguna de las acciones disciplinarias presentadas como los Exhíbits III al VII dirigidas al Querellante Rosado, fueron cuestionadas en primer ni segundo paso, de conformidad con las disposiciones del Artículo VII del Convenio Colectivo, supra. Alegó que, en su lugar, la Unión recurrió directamente al tercer paso a radicar las querellas ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje. Dijo además, que entre la Unión y la Compañía nunca hubo un acuerdo para obviar u omitir los dos primeros pasos del procedimiento de quejas y agravios en las querellas ante nuestra consideración. Manifestó que ninguna de las dos querellas fue tramitada mediante el procedimiento de arbitraje acelerado contemplado en el Artículo VII del Convenio.

En el procedimiento de arbitraje, la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia debe producir prueba suficiente para probar los hechos esenciales de su

reclamación; el peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presenta evidencia por ninguna de las partes. Junta de Relaciones del Trabajo v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 DPR 62. Nos encontramos ante una controversia en la cual, ni el testimonio del señor Romero, ni la evidencia documental presentada por el Patrono, fueron rebatidos.

La doctrina sostiene que los asuntos de arbitrabilidad procesal, esto es, si se ha cumplido o no con los procedimientos establecidos en el convenio colectivo, pertenecen a la jurisdicción de los árbitros¹⁰. De conformidad, es menester del árbitro el referirse al procedimiento de quejas y agravios dentro del convenio colectivo para dilucidar si, en efecto, las partes se sometieron a los términos y procesos en él contenidos, cuyo cumplimiento precede a la radicación de la querrela en el foro arbitral. En aquellas situaciones donde el convenio colectivo fija el período de tiempo en que se debe concretar cada paso de manera precisa y obligatoria, las partes están compelidas a cumplir sus disposiciones o su incumplimiento provocará que el árbitro decrete que el agravio no es arbitrable, independientemente de lo meritorio del caso. El árbitro le imparte su aprobación a lo que constituye la voluntad de las partes, traducida en la redacción de la cláusula. Tal interpretación reconoce que un sistema de arbitraje eficiente requiere de un procesamiento rápido y diligente de los agravios. Si el árbitro optara por no reconocer esos principios, su actuación debilitaría el procedimiento¹¹.

¹⁰ Fernández Quiñones Demetrio, El Arbitraje Obrero-Patronal, Forum, Primera Edición, año 2000, pág. 424.

¹¹ *Íbid.*

Los hechos ante nuestra consideración evidencian que la Unión no se sujetó a lo dispuesto en el Artículo VII, Sección 3, supra, en cuanto al procesamiento de las querellas, al no cumplir con el primer y segundo paso del procedimiento allí determinado. Dicha disposición contractual establece, que para dilucidar las querellas en primer paso, la misma debe ser presentada por escrito, por el empleado agraviado o a través del delegado de la Unión ante el supervisor inmediato del empleado, dentro de diez (10) días laborables de haber ocurrido el evento que dio causa para la querella. No desfiló prueba ante nos que demostrara que alguno de los pasos previos a la radicación del caso ante el foro arbitral se haya llevado a cabo. Por el contrario, la evidencia demostró que en ambos casos, la Unión obvió el primer y segundo paso del Procedimiento de Querellas y pasó directamente al tercer paso, al radicar en el foro arbitral las querellas ante nuestra consideración.

Sobre la importancia del cumplimiento de los términos acordados por las partes en el procesamiento de las querellas, el reconocido tratadista Demetrio Fernández comenta:

Uno de los requisitos procesales de mayor importancia es el cumplimiento de los periodos y términos prescritos para el procesamiento de los agravios. Los árbitros sostienen las disposiciones contractuales que exigen que los agravios se procesen en determinados días desde la fecha en que se tomó la acción. Un agravio presentado desatendiendo el periodo fijado por el contrato será considerado que no es arbitrable procesalmente¹².

¹² Fernández Quiñones Demetrio, El Arbitraje Obrero-Patronal, Forum, Primera Edición, año 2000, pág. 236.

Por otro lado, el Séptimo Paso del Artículo VII del Convenio Colectivo, supra, establece que los términos acordados en dicho Artículo serán improrrogables y jurisdiccionales excepto que por acuerdo suscrito entre las partes, éstos extiendan cualquier término acordado. De la prueba presentada, no surgió que las querellas ante nos fueran tratadas de manera excepcional, por lo que, para que su procesamiento fuera adecuado, era necesario que la Unión se ciñera a los términos y procedimientos acordados en el Artículo VII, del Convenio Colectivo, supra.

Acorde a la discusión que precede, emitimos el siguiente:

LAUDO

Las querellas A-08-578 y A-08-602 no son arbitrables procesalmente bajo las disposiciones del Convenio Colectivo aplicable. Se declaran sin lugar los respectivos reclamos de la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 27 de enero de 2009.

lcm

RUTH COUTO MARRERO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 27 de enero de 2009 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

LCDO VÍCTOR R RODRÍGUEZ FUENTES
QUIÑONES & SÁNCHEZ PSC
P O BOX 71405
SAN JUAN PR 00936-8505

SR ANDRÉS ROMERO
PRESIDENTE
PHONEWORKS
18 AVE JOSÉ A SANTANA STE 5
CAROLINA PR 00979-1533

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

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

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III