

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
P. O. Box 195540  
San Juan PR 00917-5540

CADILLAC UNIFORM & LINEN  
SUPPLY, INC.  
(Patrono)

y

UNIÓN DE TRONQUISTAS,  
LOCAL 901  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-10-869

SOBRE: ARBITRABILIDAD  
PROCESAL EN CASO DE DESPIDO  
POR NEGLIGENCIA EN LAS  
FUNCIONES

ÁRBITRO  
ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ

## I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso se celebró el día 30 de noviembre de 2011, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Hato Rey, Puerto Rico.

Por "Cadillac Uniform & Linen Supply", en adelante "el Patrono" o "la Compañía", comparecieron, el Lcdo. Agustín Collazo, asesor legal y portavoz; y la Sra. Esther Ocasio Fonseca, gerente de Recursos Humanos.

Por la Unión de Tronquistas, Local 901, en adelante "la Unión", comparecieron, el Lcdo. José A. Cartagena Morales, asesor legal y portavoz; y el Sr. Francisco Cuevas Cordero, querellante.

## II. SUMISIÓN

El asunto a ser resuelto en el caso, según acordado por las partes, es el siguiente:

Que la Árbítro decida si la querella es arbitrable procesalmente a la luz de los términos específicos para procesar querellas que el convenio colectivo le impone a las partes. De determinar que el caso no es arbitrable que proceda a desestimar la querella. De determinarse que la querella es arbitrable que la Árbítro señale una vista en los méritos. [Sic]

### III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

#### 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. Éste tendrá cinco (5) días laborables para contestar. Si no contesta en ese período 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.

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 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.

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.

....

#### Sección 8 - TÉRMINOS DE PRESCRIPCIÓN

Las partes tendrán quince (15) días para someter cualquier querrela a partir de la fecha en que tuvieron 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 querrela al próximo paso. De no hacerlo, se entenderá que ha renunciado a la querrela.

....

#### Sección 10 - PROCEDIMIENTO EN CASO DE DESPIDO

Cualquier queja que surja del despido de un empleado (a) empezará en el paso del delegado con el Gerente de Recursos Humanos. Todo despido se hará por escrito al empleado con copia a la Unión y al delegado y detallará la causa de acción, la fecha y la ofensa que motivó el mismo. [Sic] <sup>1</sup>

### IV. TRASFONDO DE LA QUERRELLA

Conforme la prueba presentada se desprende los siguientes hechos:

1. La compañía "Cadillac Uniform & Linen Supply", se dedica a lavandería industrial y alquiler de uniformes, manteles y servilletas de tela, entre otros.

---

<sup>1</sup> Exhíbit Núm. 1 - Conjunto - Las partes señalaron que el Convenio Colectivo, con fecha de vigencia del 18 de junio de 2003 hasta el 17 de junio de 2007, continúa vigente y se sigue operando bajo sus términos y condiciones.

2. El querellante, Francisco Cuevas Cordero, se desempeñaba como chofer, bajo la Clasificación de Representante de Servicio. Sus funciones principales consistían en el recogido y entrega de mercancía, además, de realizar cobros a clientes.
3. El 18 de agosto de 2009, el Querellante fue despedido de empleo y sueldo por, alegado, patrón de negligencia y constantes errores en el desempeño de sus funciones, tales como descuadres de caja y no reportar pagos efectuados por clientes.<sup>2</sup>
4. La carta de despido, suscrita y firmada por el supervisor Augusto Mendoza, fue entregada a las manos del Querellante. En la misma constan las firmas del Querellante como recibida y de la señora Ocasio como testigo (de la entrega de la carta), para ese día 18 de agosto de 2009. Copia de la carta se entregó al delegado del Querellante, Sr. Roberto Tejera, y se envió copia al oficial de la Unión, Sr. Luis Carrión.<sup>3</sup>
5. Del Formulario para Procesar Querellas de la Unión se desprende que el delegado de la Unión, Roberto Tejera, presentó la querrella, del despido del Querellante en el primer paso ante la gerente de Recursos Humanos el 24 de agosto de 2009, solicitando la reposición del empleado más los haberes dejados de percibir. El 26 de agosto de 2009, la gerente de Recursos Humanos contestó la querrella reiterándose en la decisión del despido del

---

<sup>2</sup> Exhíbit Núm. 1 - Patrono

<sup>3</sup> Id.

Querellante. El 3 de septiembre de 2009, el representante de la Unión presentó la querella ante la gerente de Recursos Humanos, y ésta se reiteró en su posición el 8 de septiembre de 2009. El 18 de septiembre de 2009, la Unión somete la querella al nivel del secretario-tesorero de la Unión y gerente general del Patrono. El 21 de septiembre de 2009, el Patrono se reiteró en su posición, por lo que el 22 de septiembre de 2009, la Unión radico la querella en el foro del Negociado de Conciliación y Arbitraje.<sup>4</sup>

6. En el trámite de la querella en el procedimiento de quejas y agravios del Convenio Colectivo, las partes cumplieron con los requisitos exigidos para el primer paso acordado en casos de despidos.

#### V. PLANTEAMIENTO DE ARBITRABILIDAD PROCESAL

El Patrono alegó que el foro de arbitraje carece de jurisdicción para entender en la querella toda vez que conforme con el Artículo X, del Convenio Colectivo, supra, la Unión se excedió de los términos dispuestos en el procedimiento de quejas y agravios en el trámite de querellas en casos de despidos. El Convenio Colectivo impone a las partes unos términos de prescripción para el proceso de querellas entre las partes, tanto para radicar las querellas como para contestar las mismas, que en este caso no cumplió la Unión. El Artículo X, Secciones 2 y 10, supra, del Convenio Colectivo, establece el procedimiento específico de quejas y agravios, acordado por las partes, para los casos

---

<sup>4</sup> Exhíbit Núm. 2 - Patrono.

relacionados con la aplicación o interpretación del Convenio Colectivo, y los casos que envuelvan despidos, indistintamente.

La Autoridad del árbitro para atender una controversia queda definida por el lenguaje del Convenio Colectivo o por el acuerdo de sumisión sometido por las partes.<sup>5</sup> Entre los asuntos que el convenio puede encomendar al árbitro esta la determinación de su propia jurisdicción, conforme los términos mismos del convenio.<sup>6</sup> La autoridad del árbitro para atender una controversia queda definida por el lenguaje del convenio colectivo o por el acuerdo de sumisión sometido por las partes.<sup>7</sup> Entre los asuntos que el convenio puede encomendar al árbitro está la determinación de su propia jurisdicción, conforme los términos mismos del convenio.<sup>8</sup>

## V. PLANTEAMIENTO DE ARBITRABILIDAD PROCESAL

Los planteamientos esbozados por el Patrono están dirigidos a la no arbitrabilidad de la querrela en su aspecto procesal. Ello es así, cuando la controversia que se suscita se relaciona con el procedimiento o mecanismo establecido en el convenio para atender un agravio o controversia.

---

<sup>5</sup> López v. Destilería Serrallés, 90 D.P.R. 245, 256 (1964).

<sup>6</sup> J.R.T. v. N.Y. & P.R. Co., 69 D.P.R. 782 (1949); J.R.T. v. Central Mercedita, Inc. 94 D.P.R. 502 (1967); W. R. Grace & Co. v. Local Union 759, 461 U.S. 757, 765 (1983) ("Because the authority of arbitrators is a subject of collective bargaining, just as in any contractual provision, the scope of the arbitrator's authority is itself a question of contractual interpretation that the parties have delegated to the arbitrators"). Véase, además, Elkouri & Elkouri, *How Arbitration Works*, ABA, 2002, Sixth Edt. Pág. 284.

<sup>7</sup> López v. Destilería Serrallés, 90 D.P.R. 245, 256 (1964).

<sup>8</sup> J.R.T. v. N.Y. & P.R. S/S Co., 69 D.P.R. 782 (1949); J.R.T. v. Central Mercedita, Inc., 94 D.P.R. 502 (1967); W. R. Grace & Co. V. Local Union, 759, 461 U.S. 757,765 (1983) ("Because the authority of arbitrators is a subject of collective bargaining, just as is any other contractual provision, the scope of the arbitrator's authority is itself a question of contractual interpretation that the parties have delegated to the arbitrators"). Véase, además, Elkouri & Elkouri, *How Arbitration Works*, ABA, 2003, Sixth Edt., pág. 284.

El Artículo X, supra, del Convenio Colectivo, entre las partes, establece el procedimiento de quejas y agravios acordado por éstas para el manejo o trámite de las distintas querellas que se susciten entre estas, tales como las instadas por los empleados cuando se trata de la aplicación o interpretación del Convenio Colectivo (Sección 2), las querellas de la Compañía (Sección 3), las querellas de la Unión (Sección 4), las querellas, tanto de la Compañía, de la Unión, como las de los empleados, que estén pendientes bajo la consideración del Secretario Tesorero de la Unión (Sección 5), y las quejas que surjan como consecuencia del despido de un empleado (Sección 10), entre otros, hasta llegar al arbitraje. Específicamente, la Sección 2, supra, dispone los pasos o etapas a seguir para las querellas sobre la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo. Dicho procedimiento se inicia en la Sección 2(A) con la presentación de la querella de parte del delegado ante el supervisor, quien dispondrá de cinco (5) días laborables para responder a la misma. De las partes no llegar a un acuerdo, el delegado tendrá cinco (5) días laborables para presentar la querella ante el jefe de departamento, y éste, en el término de cinco (5) días laborables dará su contestación. Si no surge un acuerdo el caso se llevará al representante de la Unión. La Sección 2(B) indica que dicho representante de la Unión tendrá un término de cinco (5) días laborables para elevar la querella ante el gerente de Recursos Humanos de la Compañía, especificando la causa de acción, la fecha que ocurrió y el remedio solicitado. El gerente de Recursos Humanos dispondrá de otros cinco (5) días laborables para dar su decisión por escrito. De no ocurrir un acuerdo entre las partes, el caso se lleva al paso de la Sección 2(C), que

corresponde al secretario tesorero de la Unión, quien dispondrá de diez (10) días laborables para presentar la querrela ante el gerente general de la Compañía.

Además, entre los procedimientos de quejas y agravios, la Sección 10, supra, dispone el procedimiento a seguir en las querellas relacionadas con el despido de un empleado, indicando que el mismo comienza en el paso del delegado con el gerente de Recursos Humanos de la Compañía, y que dicho despido se hará por escrito al empleado con copia a la Unión y al delegado y detallará la causa de acción, la fecha y la ofensa que motivó la acción de despido.

Al analizar el procedimiento indicado en la Sección 10, supra, observamos que el lenguaje parece hacer referencia a un paso previamente señalado, esto es, que corresponde o es parte de uno de los procedimientos previamente descritos en el Artículo X, supra. Un análisis del Convenio Colectivo revela que con excepción de la Sección 10, supra, en los procedimientos de quejas y agravios mencionados en el Artículo X, supra, para el trámite de los distintos tipos de querellas, no surge el paso o nivel del delegado con el gerente de Recursos Humanos. Sin embargo, es similar a los pasos establecidos en la Sección 2, donde el primer paso del trámite de la querrela ubica al delegado en el nivel del supervisor y jefe de departamento, y al representante de la Unión en el nivel del gerente de Recursos Humanos, y los subsiguientes pasos detallan el trámite de la querrela hasta llegar a arbitraje.

Es la contención del Patrono que la Sección 10 del Artículo X, supra, sustituye el primer paso contenido en la Sección 2 (A), supra, para el primer paso de querellas en los

casos de despidos. Y, que una vez cumplido el mismo, como entiende se cumplió, el trámite de la querella por despido continuará en los pasos subsiguientes de la Sección 2, contenidos en los incisos B, C y D, del Artículo X, supra, los cuales se mantendrán iguales.

Sin embargo, entendemos que la intención de las partes al diseñar un procedimiento distinto para los casos de despido, fue la de agilizar el trámite de las querellas por despido disponiendo que el primer paso sea la intervención directa del delegado con el gerente de Recursos Humanos. Por lo tanto, luego de la contestación de la gerente de Recursos Humanos, en el caso de sostenerse en su posición, la querella debe elevarse al próximo nivel jerárquico, que en este caso corresponderían al secretario-tesorero de la Unión y el gerente general de la Compañía, conforme la Sección 2 (C), supra. No seguir dicho orden, o en otras palabras, continuar el trámite de la querella por despido a partir de la Sección 2(B) implicaría la repetición (innecesaria) de uno de los pasos, esto es, presentar la querella por segunda vez ante la gerente de Recursos Humanos, esta vez de manos del representante de la Unión. Ello haría fútil la intención de las partes de agilizar el proceso de quejas y agravios para los casos de despidos. Por lo tanto, dado que la Sección 10, supra, indica que el trámite de los casos de despido, comienza en el paso del delegado con el gerente de Recursos Humanos, los pasos subsiguientes deben ser aquellos que surjan como resultado de la reacción (contestación) del gerente de Recursos Humanos. Estos pasos se encuentran en la Sección 2, supra. Conforme el mismo, el próximo nivel de la querella correspondería al

del secretario tesorero de la Unión, o la persona que éste designe como su representante, quien en un término de diez (10) días laborables la presenta ante el gerente general de la Compañía o persona designada por éste, conforme la Sección 2(C).

En el caso, la gerente de Recursos Humanos contestó la querrella que presentó el delegado, más el representante de la Unión presentó la querrella nuevamente ante la gerente de Recursos Humanos. Si bien el Patrono solo consideró correcta la radicación tardía de la querrella en el paso del representante de la Unión con el gerente de Recursos Humanos, le correspondía a la Unión cumplir con el procedimiento de quejas ya agravios para el trámite de la querrella, debidamente. Para el 3 de septiembre de 2009, el representante de la Unión sometió la querrella ante la gerente de recursos Humanos conforme el segundo paso del procedimiento de la Sección 2, Artículo X, supra. Del representante de la Unión haber sometido la querrella ante la gerente de Recursos Humanos conforme el paso de la Sección 2(C), entendiéndose que ambos están representando al secretario-tesorero de la Unión y al gerente general del Patrono, respectivamente, al 3 de septiembre de 2009, no habría surgido violación del término dispuesto en el convenio colectivo. La prueba revela que el 3 de septiembre de 2009, el representante de la Unión dirigió la querrella ante la gerente de Recursos Humanos, indebidamente.

Del análisis de la evidencia sometida concluimos que la Unión incumplió el procedimiento de quejas y agravios entre las partes para el trámite de la querrella por razón de despido, por lo que la misma no es procesalmente arbitrable.

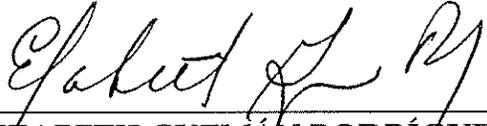
A tenor con lo anterior, y conforme lo señalado, previamente, emitimos el siguiente:

#### VII. LAUDO

La presente querrela no es arbitrable procesalmente. No procede la querrela.

#### REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 11 de junio de 2012.

  
\_\_\_\_\_  
ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ  
Árbitro

#### CERTIFICACIÓN:

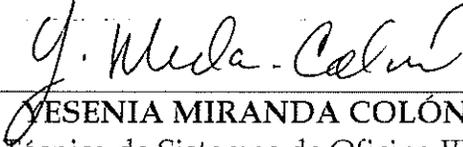
Archivado en autos hoy, 11 de junio de 2012 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SRA CLARISA LOPEZ RAMOS  
DIVISION LEGAL Y ARBITRAJE  
UNION DE TRONQUISTAS PR  
352 CALLE PARQUE  
SAN JUAN PR 00912

LCDO JOSE A CARTAGENA MORALES  
EDIF MIDTOWN OFIC 207  
420 AVE PONCE DE LEON  
SAN JUAN PR 00918

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

LCDO AGUSTIN COLLAZO  
BANCO POPULAR CENTER STE 1110  
209 AVE MUÑOZ RIVERA  
SAN JUAN PR 00918

  
\_\_\_\_\_  
YESSENIA MIRANDA COLÓN  
Técnica de Sistemas de Oficina III