

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 fax 756-1115

JOSÉ SANTIAGO, INC.
(Compañía o Patrono)

Y

UNIÓN INTERNACIONAL UAW,
LOCAL 3401
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A- 12-2914

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 2 de mayo de 2013. El mismo quedó sometido el 14 de junio de 2013, fecha en que venció el término para someter alegatos.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por la "Compañía": El Lcdo. José E. Santiago, portavoz y asesor legal y el Sr. Arnaldo J. García; gerente de recursos humanos. Por la "Unión": EL Lcdo. Pedro J. Santana, portavoz y asesor legal y el Sr. Luis Serrano, presidente local 3401.

II. SUMISIÓN

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

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA COMPAÑÍA

Que el Honorable Arbitro determine si la reclamación presentada por la Unión sobre alegada violación a los artículos IV, V, VII, XXIV, y otros del Convenio Colectivo es arbitrable procesalmente por no haberse sometido la misma al proceso de quejas y agravios, debido a que la Unión, la local y el empleado renunciaron a ese derecho según estipulación del 3 de junio del 2011. En la alternativa, que resuelva si la acción tomada por la Compañía fue cónsona con la estipulación firmada entre el querellante, el Sr. Efraín Sánchez y José Santiago, Inc.

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA UNIÓN

Que el Honorable Árbitro determine si el Sr. Efraín Sánchez incurrió en alguna violación a las normas y reglas de conducta de la Compañía, de modo que en virtud de dicha violación aplique una estipulación suscrita el 3 de junio de 2011.

Que a tales efectos, el Honorable Árbitro determine si en virtud del Convenio Colectivo o de la estipulación del 3 de junio de 2011, la Compañía fue impartida con la facultad para decidir unilateralmente que se cometió alguna violación a sus normas de conducta y que en su consecuencias, ello haya tenido el efecto de impedir que se ventile en arbitraje la controversia sobre la comisión de alguna conducta contraria a las normas de conducta.

Que el Honorable Árbitro determine si medió justa causa para el despido del Sr. Efraín Sánchez, cuando inclusive ni siquiera se ha indicado cuál, si alguna, ha sido la falta cometida y provea el remedio 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 a resolver es el siguiente:

Que el Árbitro determine si la querrela es o no arbitrable procesalmente; de no ser lo que desestime la querrela. De ser Arbitrable que determine si la Compañía incurrió en la violación del Convenio Colectivo al despedir al Sr. Efraín Sánchez. De encontrar que la Compañía cometió una violación del Convenio Colectivo el Árbitro proveerá el remedio adecuado.

III. ESTIPULACIÓN Y ACUERDO PERTINENETE

ESTIPULACIÓN Y ACUERDO

COMPARECEN, de la primera PARTE, José Santiago, Inc., representada en este acto por su Gerente de Recursos Humanos, Arnaldo García ("la Compañía") y, de la otra parte, la Unión Internacional UAW, Local 3401, representada en este acto por su Presidente, Miguel Martínez Pinto, y el querellante Efraín Sánchez García ("la Unión") y acuerdan y estipulan lo que se establece a continuación.

1. Que las partes firmaron un convenio colectivo el 25 de enero de 2011 que es extensivo a los empleados de la Compañía que son miembros de la unidad contratante representada por la Unión.
2. Que el Manual de Empleados y el propio Convenio Colectivo que cobija a los empleados establece los parámetros de licencia por enfermedad y puntualidad, entre, otras cosas.
3. Que el empleado Efraín Sánchez García es miembro de la unidad contratante y ocupa la posición de Empleado de Almacén asignado a la sección de "Freezer".

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.

4. Que el empleado, Efraín Sánchez García a pesar de múltiples advertencias relacionadas con un expediente de asistencia y puntualidad al trabajo, ha desarrollado un expediente intolerable que lo hizo merecedor de varias suspensiones de empleo y sueldo. Que debido a su deteriorado expediente y en vista de sus continuas ausencias y faltas de compromiso para mejorar, la Gerencia de la Empresa determinó despedirlo efectivo el miércoles, 20 de abril de 2011. Que el empleado Efraín Sánchez García, reconoce su falta y se compromete a cumplir cabalmente con las Normas y Reglas de la Compañía y se compromete a trabajar inmediatamente en mejorar su comportamiento con relación a sus ausencias y tardanzas. De igual manera el empleado reconoce que en virtud de este acuerdo, y acepta que de no cumplir con las Normas y Reglas de la Empresa conforme al convenio colectivo y de volver a ser objeto de acción disciplinaria con respecto al ausentismo y/o tardanzas el Empleado dentro de los próximos 18 meses, se expone al despido inmediato. En caso de que surja el despido inmediato del empleado, tanto la Local 3401 AUW y el empleado Efraín Sánchez García acuerdan que ambos renuncian a instar reclamación alguna de cualquier naturaleza en contra de la Compañía bajo el procedimiento de quejas y agravios que incluye el arbitraje contemplado en el Convenio Colectivo entre las partes. De igual manera renuncia a reclamar pago alguno, reconociendo el derecho que la Compañía a despedirlo si se repite cualquier ausencia o tardanza.
5. Que el Empleado y la Unión aceptan como mecanismo conciliatorio retirar y/o no entablar caso alguno en contra la empresa que este en vías de ser sometido con relación a los hechos aquí descritos.
6. La Compañía por su parte acepta la petición del empleado para ser re-activado como empleado sin embargo le impone una suspensión del total de días ya transcurridos y le informa que será relocalizado al área de Recibo en horario de 8:00 a.m. a 5:00 p.m., en semana regular de trabajo de lunes a viernes. El empleado renuncia a reclamar compensación alguna por la suspensión aquí acordada.
7. El empleado acepta que fue bien orientado por la Unión y entran en este acuerdo voluntariamente antes de

regresar a su puesto regular de trabajo que se estableció sería el lunes 6 de junio.

En Bayamón, Puerto Rico, Hoy viernes de 3 de junio de 2011

Pedro Garriga

Miguel Martínez Pinto
Presidente Local 3401

Efraín Sánchez García
Querellante.

IV. HECHOS

1. El Sr. Efraín Sánchez, aquí Querellante, mientras fue empleado de la Compañía estaba cobijado por el Convenio Colectivo; firmado el 25 de enero de 2011 y el Manual de Empleados.²
2. El Querellante fue despedido por primera vez el 20 de abril de 2011; por sus continuas ausencias y falta de puntualidad.
3. El 3 de junio de 2011, las partes firmaron una estipulación en la cual acordaron que la Unión retiraría la querrela instada ante este foro y la Compañía dejaría sin efecto el despido del Querellante. Sujeto a que el Querellante aceptara que de volver a ser objeto de disciplina con respecto a ausentismo y/o tardanzas dentro de un período de 18 meses desde la firma de la estipulación, se exponía al despido inmediato.
4. El 26 de octubre de 2011, el Querellante recibió un memorando por una tardanza incurrida el día anterior.³

² Ver exhibits 1 y 3 conjuntos.

5. El 17 de enero de 2012, el querellante recibió un memorando advirtiéndole que su problema de ausentismo y tardanzas continuaba agravándose.⁴
6. El 21 de marzo de 2012, la Compañía le escribió al Querellante para informarle que habían determinado despedirlo.⁵
7. Al no estar conforme con la acción tomada por la Compañía; la Unión radicó el 9 de abril de 2012 una querrela ante este foro.

V. ARBITRABILIDAD PROCESAL

Comenzada la vista, la Compañía indicó que el caso de autos no era arbitrable procesalmente, por lo cual nos corresponde atender dicho planteamiento en primera instancia.

La Compañía sostuvo que la reclamación instada por la Unión no es arbitrable; que es totalmente improcedente y no se encuentra apoyada en forma alguna por el Convenio Colectivo. Argumentó que tanto el Querellante, como la Unión modificaron los derechos que los cobijan bajo el Convenio Colectivo renunciando así al procedimiento de quejas y agravios; incluyendo el arbitraje al firmar la Estipulación y acuerdo de 3 de junio de 2011.

La Unión, por su parte, argumentó que en ningún momento convino con la Compañía en renunciar a derecho alguno que provee el Convenio Colectivo o al Arbitraje. Arguyó que tampoco acordó que la Compañía podía decidir despedir al Querellante de manera arbitraria y en abierta violación al Convenio Colectivo. Sostuvo

³ Ver exhibit 2 del Patrono.

⁴ Ver exhibit 1 del Patrono.

⁵ Ver exhibit 4 Conjunto.

que se trata de un despido en clara violación del Convenio Colectivo y que por tanto es arbitrable procesalmente.

En el ámbito de las relaciones Obreropatronales la arbitrabilidad procesal se refiere a si los procedimientos de quejas y agravios establecidos en el Convenio Colectivo o parte de ellos, aplican o no a una controversia en particular; o si tales procedimientos han sido observados o si cuando sin excusa, alguno de los procedimientos establecidos en el Convenio Colectivo no se observan, anulándose con tal acción o inacción la capacidad del árbitro para intervenir en tal o cual controversia. John Wiley & Son v. Livingstyon, 376 U.S. 543, 547 557.

De hecho, el Lcdo. Demetrio Fernández Quiñones, en su libro El Arbitraje Obrero-Patronal, Primera Edición explica la arbitrabilidad procesal de la siguiente manera⁶:

La libertad de contratación le confiere a las partes plena facultad para diseñar el sistema arbitral. Ellas controlan el sistema privado de adjudicación que prevalecerá durante la vigencia del convenio colectivo. Las partes someten al árbitro las cuestiones de arbitrabilidad procesal que en esencia se suscitan si el agravio está maduro para arbitraje conforme los procedimientos establecidos contractualmente. Una cuestión típica de arbitrabilidad procesal es si el agravio se procesó dentro del término contractual prescrito.

De igual manera, es preciso señalar que la política pública de Puerto Rico favorece la negociación colectiva y sus disposiciones para la soluciones de las disputas que surjan de la interpretación, administración o aplicación del mismo. Dicha política pública ha sido avalada por nuestro Tribunal Supremo en Nazario v. Tribunal Superior,

⁶ Lcdo. Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, Primera Edición página 236.

98 D. P. R. 846 (1970), al expresar que es el medio favorecido para “mantener una razonablemente pacífica y fructífera paz industrial y porque es la forma en que se ejercitan y se desarrollan el movimiento obrero y sus uniones, cosa que se considera deseable por ser útil y justa. Asimismo, estableció que los convenios colectivos constituyen ley entre las partes siempre y cuando sus disposiciones sean conforme a la ley, la moral y el orden público. J. R. T. v. Vigilantes, 125 D. P. R. 581 (1990); Industrial Licorea de Ponce v. Destilería Serrallés, Inc. 116 D. P. R. 348 (1985); Pérez v. A. F. F., 87 D. P. R. 118 (1963).

Al existir un convenio colectivo que regula la relación existente entre las partes; estas tienen la obligación de cumplir estrictamente con el procedimiento de quejas y agravios acordado para resolver las disputas que surjan de la administración, interpretación o aplicación del mismo. Hermandad de Empleados v. Fondo del Seguro del Estado, 112 D.P.R. 51 (1982); Rivera Padilla v. Cooperativa de Ganaderos de Vieques; 110 D.P.R. 621 (1981); San Juan Mercantil Corp. v. J.R.T.; 104 D.P.R. 86 (1975) Por tanto, concurrimos con lo esbozado por el Tribunal Supremo de Puerto Rico al disponer que las partes viene obligadas a agotar los mecanismos de quejas y agravios acordados para resolver las controversias que surjan de la aplicación, administración e interpretación del Convenio Colectivo. Asimismo, nuestro Tribunal Supremo en el caso Buena Vista Dairy, Inc. v. J.R.T., 94 D.P.R. 624 (1967) expresó lo siguiente:

En su objetivo de propiciar la paz industrial, este Tribunal impartirá seriedad y obligatoriedad a la negociación colectiva obrero-patronal y a los procedimientos producidos por ella.

No obstante, en este caso en particular y como parte de una última oportunidad las partes acordaron que si el Querellante incurría en ausencias o tardanzas dentro de un periodo de 18 meses podía ser despedido de forma inmediata. Renunciando a instar una reclamación bajo el procedimiento de Quejas y Agravios; incluyendo el arbitraje dispuesto bajo el Convenio Colectivo.

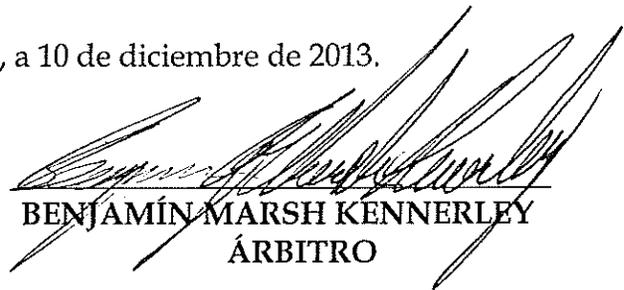
En síntesis, las partes por acuerdo en el caso de autos convinieron tratar de manera diferente el mismo; obviando el procedimiento de arbitraje si el Querellante era despedido por no cumplir con lo estipulado. En esencia, modificaron lo pactado en el Convenio Colectivo en lo relacionado al trato que se le daría a cualquier reclamo que surgiese el despido del Querellante entro de los términos y condiciones de la Estipulación.

VI. LAUDO

El caso no es arbitrable procesalmente, se desestima el mismo.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 10 de diciembre de 2013.



BENJAMÍN MARSH KENNERLEY
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 10 de diciembre de 2013, y se remite

copia por correo a las siguientes personas:

SR ARNALDO GARCÍA SOLÁ
GERENTE RECURSOS HUMANOS
PO BOX 191795
SAN JUAN PR 00919-1795

LCDO JOSÉ SANTIAGO INC
PORTAVOZ Y ASESOR LEGAL
PO BOX 191795
SAN JUAN PR 00919-1795

SR LUIS SERRANO-PRESIDENTE
UNION INTERNACIONAL UAW, LOCAL 3401
EDIFICIO TORRES CPA SUITE 201
ZONA INDUSTRIAL LA CERAMICA
CAROLINA PR 00984

LCDO PEDRO J SANTANA GONZÁLEZ
PORTAVOZ Y ASESOR LEGAL
EDIFICIO MARAMAR PLAZA
101 AVENIDA SAN PATRICIO SUITE 1120
GUAYNABO PR 00968



LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III