

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
LOCAL 1199
(Querellante)

v.

STARCO PLUMBING, INC.
(Querellado)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-12-557

SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL
SR. WILLIAM CRUZ SANTIAGO

ÁRBITRO:
YOLANDA COTTO RIVERA

INTRODUCCIÓN

Citado el caso de autos para vista de arbitraje, a celebrarse el 4 de diciembre de 2012 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, compareció la parte querellante, Unión General de Trabajadores, en lo sucesivo "la Unión", representada por el Lcdo. Edwin Rivera y el Sr. William Cruz Santiago, reclamante. Por la parte querellada, Starco Plumbing, Inc, en lo sucesivo "el Patrono", compareció la Lcda. Vilmarily Pacheco Rivera y el Ing. Carlos E. Pacheco Rivera, vice-presidente.

A las partes así representadas se les brindó amplia oportunidad de someter toda la prueba que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus alegaciones. El caso quedó sometido para adjudicación al finalizar la vista.

ACUERDO DE SUMISIÓN

“La Arbitro debe decidir si la querella es o no [sic] arbitrable procesalmente según lo dispuesto por el Artículo VII del Convenio Colectivo sobre Quejas, Agravios y Arbitraje. De resolver que no es arbitrable, que se desestime la querella.”

DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE¹

ARTÍCULO VII

QUEJAS , AGRAVIOS Y ARBITRAJE

Sección 1- Disputas son aquí definidas como cualquier violación a los términos de este Convenio o diferencia de opinión en cuanto a la interpretación o aplicación del mismo.

Sección 2- De surgir alguna disputa según se defina aquí, se hará un esfuerzo honesto para arreglar tales dificultades prontamente en la forma esbozada en los párrafos siguientes:

A. En caso de incidente, disputa, controversia o reclamación con respecto a la interpretación de este Convenio, un empleado que crea estar agraviado de por sí a través de su representante autorizado someterá inmediatamente por escrito y acuse de recibo del asunto en controversia al Gerente del Patrono o a su agente autorizado, por si o a través del oficial de la Unión en un esfuerzo por llegar a un arreglo satisfactorio. Dicha querella deberá hacerse dentro de diez (10) días laborables de ocurrir el incidente que da lugar al agravio. El Patrono deberá dar una decisión final no más tarde de diez (10) días laborables luego de sometida la querella. Pasados esos diez (10) días laborables la Unión podrá someter el caso a arbitraje solicitando el nombramiento de un árbitro dentro de los próximos diez (10) días. La solicitud se hará dentro de dicho término a la División de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico.

¹ El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2010, el cual fue prorrogado mediante acuerdo entre las partes. (Exhibit 1 Conjunto).

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La querrela de autos contempla una reclamación del Sr. William Cruz Santiago, quien fue suspendido el 6 de mayo de 2011. Según surgió de la carta de suspensión fechada el 4 de mayo de 2011, el señor Cruz Santiago fue suspendido por escasez de trabajo en su área. No obstante a lo anterior, debemos atender en primera instancia el planteamiento de arbitrabilidad procesal presentado por el Patrono.

La arbitrabilidad procesal postula la tesis de que la querrela no es arbitrable por no haber cumplido, la parte promovente, con los límites procesales establecidos en el Convenio, o cuando la querrela no ha sido tramitada diligentemente en un tiempo razonable. Dicha defensa tiene el propósito de impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de la querrela. La norma arbitral prevaleciente sostiene que los asuntos de arbitrabilidad procesal pertenecen a la jurisdicción de los árbitros². De acuerdo con esto, debemos referirnos al procedimiento de quejas y agravios contenido en el Convenio Colectivo para dilucidar si, en efecto, las partes cumplieron con los términos dispuestos en el mismo. Muchos convenios colectivos establecen períodos que limitan el tiempo en que un agravio deber ser procesado. En aquellas situaciones donde el convenio colectivo fija el periodo de tiempo de manera precisa y obligatoria, el incumplimiento de dicha disposición, como regla general, convierte el dictamen del árbitro en uno que decreta que el agravio no es arbitrable, irrespectivo de lo meritorio del caso. El árbitro le imparte su aprobación a lo que constituye la voluntad de las

² Fernández Quiñónez, Demetrio, El Arbitraje Obrero-Patronal, Forum, Primera Edición, 2000, página 424.

partes traducida en la redacción de la cláusula de quejas y agravios. 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 procedimiento.

En el presente caso el Patrono alegó que la querella no era arbitrable, ya que la misma se había radicado luego de haber vencido el término de diez (10) días que establece el Artículo VII del Convenio Colectivo, supra.

La Unión, por su parte, sostuvo que la querella era arbitrable, ya que en la carta de suspensión (Exhibit 2 Conjunto) no se le apercibió al empleado de que podía radicar una querella ni se le indicó si estaría en lista de re-empleo o no. Además, alegó que el Convenio Colectivo no definía lo que era una "cesantía", por lo que había que recurrir supletoriamente a las disposiciones de la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, la cual establece que el empleado tiene tres (3) años para radicar su reclamación.

Constando así las alegaciones de ambas partes, nos disponemos a resolver. De la prueba admitida se desprenden los siguientes hechos:

- El Sr. William Cruz Santiago fue suspendido efectivo el 6 de marzo de 2011. (Exhíbit 2 Conjunto).
- El 19 de julio de 2011 la Unión radicó la querella del señor Cruz Santiago bajo el primer paso del procedimiento de querellas contemplado en el Convenio Colectivo. (Exhíbit 3 Conjunto).

- El 22 de julio de 2011, el Patrono mediante comunicación escrita dirigida a la Unión, acusó recibo de la querrela radicada y citó a la Unión a una reunión para discutir la querrela del señor Cruz Santiago. Dicha reunión fue citada para el 27 de julio de 2011. (Exhíbit 4 Conjunto). La Unión no respondió a dicha comunicación ni asistió a la reunión citada.

- El 8 de agosto de 2011, la Unión radicó la querrela del señor Santiago Cruz ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (Exhíbit 5 Conjunto).

Luego de aquilatar la prueba presentada, resulta evidente que la Unión incumplió con el término de diez (10) días dispuesto en la Sección 2A del Artículo VII, supra, al radicar su querrela. Esta no respondió la comunicación del Patrono ni asistió a la reunión citada por éste para discutir la querrela; y no es hasta el 8 de agosto de 2011 que deciden radicar la misma en el Foro de Arbitraje.

En nuestra jurisdicción existe una vigorosa política pública a favor de la negociación colectiva, pues se pretende que a través de ésta se promueva la resolución de las querrela y controversias que se suscitan dentro del marco obrero patronal. El convenio colectivo es el producto de la negociación intensa entre las partes contratantes. Este es un contrato bilateral con fuerza de ley que obliga a ambas partes por igual; es la ley entre las partes que lo otorgan siempre y cuando éste no sea contrario a las leyes o a la Constitución. Por lo tanto, cuando existe un convenio válido, éste obliga por igual al

Patrono, a la Unión y a sus miembros individualmente. Domingo Rivera Adorno v. Autoridad de Tierras de Puerto Rico, 83 D.P.R. 258 (1961).

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 de ser cumplidas estrictamente. Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública v. Unión General de Trabajadores, 2002 JTS 60; San Juan Mercantil Corp v. Junta de Relaciones del Trabajo, 104 D.P.R. 86 (1985).

Sobre este aspecto, nuestro Ordenamiento Jurídico ha expresado en reiteradas ocasiones que el Convenio Colectivo constituye un contrato entre las partes, por lo cual le resultan aplicables las disposiciones del Código Civil en lo relativo a la materia de contratos. Luce & Co. v Junta de Relaciones del Trabajo, 86 D.P.R. 425 (1972). El Artículo 1233 del Código Civil (31 LPRA Sección 3471) dispone que cuando los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas. Además, el Artículo 1208 (Sección 3373) del mencionado Código Civil establece que la validez y el cumplimiento de los contratos no puede dejarse al arbitrio de uno de los contratantes.

En conclusión, las disposiciones del Convenio Colectivo debe cumplirse con estricta rigurosidad y ninguna de las partes puede hacer caso omiso de éste o del procedimiento de quejas y agravios allí establecido, ya que el incumplimiento de los términos y las disposiciones del procedimiento para la resolución de controversias establecidas en el mismo, generalmente, conlleva la desestimación de la querrela; pues

se pretende que la tramitación de los agravios se atienda con prontitud, diligencia y acorde con las exigencias del procedimiento negociado por las partes.

Así pues, de conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos la siguiente:

DECISIÓN

Determinamos que la querrela no es arbitrable procesalmente, por lo que se desestima los méritos de la misma.

REGÍSTRESE Y NOTIFIQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 6 de junio de 2013.

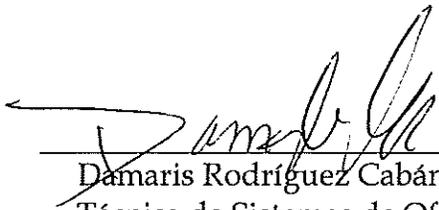


Yolanda Cotto Rivera
Arbitro

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 6 de junio de 2013 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO EDWIN RIVERA
UGT DE PR
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929-0247

ING CARLOS E PACHECHO RIVERA
VICEPRESIDENTE
STARCO PLUMBING CO
PO BOX 2070
GUAYNABO PR 00970



Damaris Rodríguez Cabán
Técnica de Sistemas de Oficina III