

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. 754-5310 Fax 756-1115

**UNITED PARCEL SERVICES
(Patrono)**

Y

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO, LOCAL 901
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-04-1289

**SOBRE: RECLAMACIÓN ART. XXIX
SECCIÓN 7 SR. JOSÉ SEVILLANO**

**ÁRBITRO:
FERNANDO E. FUENTES FÉLIX**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe fue señalada para el jueves, 16 de agosto de 2012 a las 8:30 a.m. en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico.

Las partes decidieron someter el caso de autos para su Resolución y Decisión por el árbitro suscribiente mediante la presentación de sus respectivos alegatos escritos en apoyo de sus respectivas posiciones.

El caso quedó finalmente sometido el 26 de octubre de 2012 fecha en que venció el término prorrogado concedido al Asesor Legal de la Unión para someter su Memorando De Derecho en apoyo de su posición.

United Parcel Services, en adelante denominada "U.P.S.", "el Patrono" o "la Compañía" estuvo representada por el Lcdo. José A. Silva Cofresí, Asesor Legal.

La Unión de Tronquistas de Puerto Rico, en adelante denominada la Unión estuvo representada por el Lcdo. José E. Carreras Rovira, Asesor Legal.

II. SUMISIÓN

Las partes del caso de autos no acordaron la Sumisión del caso.

El Patrono presentó el siguiente Proyecto de Sumisión:

"Determinar si la querrela presentada por la Unión es o no arbitrable procesalmente conforme al Convenio Colectivo vigente y la prueba a la fecha de los hechos de la querrela".

Conforme a las facultades que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en el Artículo XIII - Sobre La Sumisión-en su Inciso b¹, entendemos que el asunto preciso a ser resuelto en este caso de autos es el siguiente:

Que el Árbitro determine si la presente querrela es arbitrable procesalmente o no.

De no serlo que se desestime la querrela.

De serlo que se señale la vista de arbitraje del caso de autos para verse en sus méritos.

¹ Artículo XIII - Sobre La Sumisión

b) En la eventualidad 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 precisos(s) a ser resueltos(s) tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios."

III. DISPOSICIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE AL CASO

Article XVI - Complaint and Grievances

Section 1 - Procedure

- A. Grievance procedures may be invoked only by authorized Union Representatives or the Employer.
- B. Any complaints, controversy, misunderstanding or dispute the parties may have with regard to the interpretation or administration of the present Agreement will be resolved in the following way, unless it is mutually agreed between the Company and the Union.
- C. Any grievance not presented, taken to the next step or answered within the established timeframe will be resolved based on the company's last position if the union fails to abide with the agreed timeframe or with the union's last position if the employer does not take the corresponding action within the established timeframe unless otherwise agreed between both parties.

Section 2 - Employee Complaints / Grievances Procedures

- A. When an employee has a complaint about the administration or interpretation of the present Collective Bargaining Agreement, it shall be discussed with his supervisor, and if they do not reach a satisfactory agreement, the employee will bring the case in writing to the delegate, or in his absence to the designated alternate, within ten (10) days of the occurrence. After studying the case, the delegate will present it writing to the Company Center Manager within five (5) working days. In return the Center Manager or his designee will have five (5) working days to give a written answer to the Delegate.
- B. Failing to agree, the Delegate shall report the case to the Union Business Agent or his designee within five (5) working days, who shall submit it in writing with ten

(10) working days to the Company Division Manager, or his designee, and attempt to adjust the same. Failure to agree a local level hearing between the Union and the Company Division Manager will be held within fifteen (15) working days of the Division Manager receiving the grievance. The Company Division Manager or his designee will have five (5) working days after the local hearing to give an answer to the Union Business Agent.

- C. Failing to agree, the Union Secretary-Treasurer or his designee and the Company District Manager or his designee will attempt to reach a satisfactory solution to the case.
- D. In the event that the Secretary-Treasurer and the District Manager, or the persons they designate, do not arrive at an acceptable solution to both parties, within fifteen (5) working days, the Union or the Company can ask that the arbitrator is empowered to hear and decide the case even if only one of the parties appears at the hearing.
- E. Any reasonable written request for available grievance related information requested from the Company by a Delegate or Union representative, involving and active grievance shall be provided no later than three (3) working days from the date of the written request so as not to frustrate the grievance investigation. The same applies for requests from the Company to the Union.
- F. Any agreement reached by the parties at any step of the Grievance procedure is final and binding upon the Parties.

Section 3 - Naming of Arbitrator

When the parties agree to submit a case before an Arbitrator, such Arbitrator can be selected by mutual agreement. It is understood that the arbitrator will be selected from a list provided by the Puerto Rico Labor Department.

Section 4 - Authority of the Arbitrator

- A. The Arbitrator shall have the authority to apply the provisions of this Agreement, and to render a decision, on any grievance coming before him, but shall not have the authority to amend or modify this Agreement or establish new terms and conditions under this Agreement. The decision of the Arbitrator shall be final and binding on the parties and employees involved.
- B. If the Arbitrator makes a decision favorable to the grievant, which involves a monetary award, the Company must make such, payment within thirty (30) days. In the event that the losing party fails to abide by the Arbitrator's decision, or that either party refuses to submit to his jurisdiction, the other party shall have the right to take all legal recourse.

Section 5 - Cost of Arbitration

During all the steps of the disciplinary process agreed on this agreement, neither the grievant, nor the delegate, or witnesses employed by the company will suffer any loss of pay for attending a meeting or a hearing to comply with the provisions under this article.

In arbitration cases the employee will be entitled his daily guarantee provided that the employee communicates with his immediate supervisor or manager to report to work after the conclusion of the arbitration in order to get paid. If there is work, the employee will be guarantee for drivers will not be affected if there is no work available for the employee.

Section 6 - Intent of the Parties

The procedures in this article set forth the intentions of the negotiating parties. If need be and at the request of either party, the negotiating committee will reconvene to resolve any issue in regards to the language in this article.

IV. HECHOS DEL CASO

Conforme al Artículo XVI, supra, en su Sección Núm. 2 del Convenio Colectivo el procedimiento de Quejas y Agravios tiene ocho (8) pasos.

El incidente que provocó el presente caso se produjo el 9 de mayo de 2003 (véase el Exhibit Núm. 2 del Patrono).

Veamos en detalle los pasos que contiene este Artículo XVI, Supra, en su Sección Núm. 2 del Convenio Colectivo.

Primer paso - el empleado tiene diez (10) días para presentar su caso por escrito al delegado desde la ocurrencia de los hechos que dieron lugar al caso. Dichos diez (10) días vencieron en el caso de autos, el **19 de mayo de 2003**.

Segundo paso - después de estudiar el caso, el delegado lo presentará por escrito al Gerente del Centro de la Compañía dentro de cinco (5) días laborables. Dichos cinco (5) días laborables vencieron el **26 de mayo de 2003**.

Tercer paso - el Gerente del Centro tendrá cinco (5) días laborables para responderle por escrito al delegado. Este término venció el 2 de junio de 2003.

Cuarto paso - de no arreglarse el asunto, el delegado reportará el caso al Agente de Negocios de la Unión en cinco (5) días laborables. Dicho término venció el **9 de junio de 2003**.

Quinto paso - El Agente de Negocios de la Unión someterá por escrito al Gerente de la División de la Compañía el caso dentro de diez (10) días laborables. Estos diez (10) días vencieron el **23 de junio de 2003**.

Sexto paso – de no lograrse un acuerdo, se celebrará una vista a nivel local entre la Unión y el Gerente de la División de la Compañía dentro de los quince (15) días laborables contados a partir del momento en que el Gerente de la División haya recibido el agravio. Estos quince (15) días vencieron el **15 de julio de 2003**.

Séptimo paso – el Gerente de la División de la Compañía tendrá cinco (5) días laborables después de la vista local para someter su respuesta al Agente de Negocio de la Unión. Este término venció el **23 de julio de 2003**.

Octavo paso – el Secretario-Tesorero y el Gerente de Distrito de la Compañía tienen quince (15) días laborables para resolver, si no, entonces lo tienen que someter al foro de arbitraje. Está término de quince (15) días laborables venció el **14 de agosto de 2003**.

De lo anterior surge que la Unión tenía hasta el 14 de agosto de 2003 para someter esta querrela del caso de autos al Foro de Arbitraje pero sin embargo, la sometieron el 3 de noviembre de 2003 a la 1:09 p.m.

De lo anterior surge también claramente que la Unión presentó la querrela objeto del caso de autos tardíamente, es decir pasado el término establecido para ello en el Convenio Colectivo.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Los hechos del caso de autos demuestran que la Unión no cumplió con las disposiciones de tiempo que rigen el procedimiento de Quejas y Agravios contenidos en el Artículo XVI, supra del Convenio Colectivo.

De acuerdo a los Exhibits Núm. 1 al 4 del Patrono la Unión tenía hasta el 14 de agosto de 2003 para someter su querella ante este Negociado de Conciliación Arbitraje pero sin embargo, no fue hasta el 3 de noviembre de 2003 que la sometieron.

Por su parte el Artículo XVI; sobre Quejas y Agravios, supra, del Convenio Colectivo en su Sección 2(D) que rige el paso final del procedimiento de Quejas y Agravios previo al arbitraje dispone lo siguiente:

En el evento que el Secretario Tesorero y el Gerente de Distrito, o las personas por ellos designadas, no lleguen a una solución aceptable para ambas partes, dentro de quince (15) días laborables, la Unión o la Compañía podrá solicitar que el caso, sea sometido ante un árbitro. Se acuerda que el árbitro tiene el poder de escuchar y decidir el caso aunque solo una de las partes comparezca a la vista.

Tomando la fecha del 23 de julio de 2003 (El paso núm. 7) como punto de partida, los quince (15) días laborables posteriores se cumplieron a más tardar el 14 de agosto de 2003 pero sin embargo y como surge de la "Solicitud para Designación o Selección de Árbitro" que obra en nuestro expediente de este caso de autos, no fue hasta el 3 de noviembre de 2003 que la Unión acudió a este Foro de Arbitraje de la controversia objeto del caso de autos².

En consecuencia la querella objeto del caso de autos no es arbitrable procesalmente. La solicitud para el arbitraje de la Unión fue radicado por ésta en éste

²La solicitud para Designación o Selección de Árbitro tiene fecha de 30 de octubre 2003 pero el sello de nuestro Negociado de Conciliación y Arbitraje muestra su radicación el 3 de noviembre de 2003 a la 1:09 p.m.

Negociado mucho después de cumplirse los quince (15) días laborables que exige la Sección 2(D) del Artículo XVI, supra.

Es una doctrina firmemente establecida en nuestra jurisdicción que el Procedimiento de Quejas y Agravios para su eventual ventilación en arbitraje, es de estricto cumplimiento. Véase, Pérez v. A.F.F., 87 D.P.R. 118 (1963); Buena Vista Dairy v. JRT, 94 D.P.R. 624 (1967); Nazario v. Lámparas Quesada, 99 D.P.R. _ 450 (1970); Srio del Trabajo v. Hull Dubbs, 101 D.P.R. 236 (1973); Rivera Padilla v. Coop. de Ganaderos de Vieques, 110 D.P.R. 621 (1981); y Teamster Local 174 v. Lucas Flour, 395 US 95. Igual razonamiento ha regido en el Foro arbitral tanto en Puerto Rico como en otras jurisdicciones. Así mismo es norma de derecho, trillada que ninguna de las partes puede hacer caso omiso al Convenio Colectivo o al procedimiento de Quejas y Agravios allí establecido. Véase, San Juan Mercantil Corp., JRT, 104 D.P.R. 86 (1975).

Se ha establecido además que los Convenios Colectivos constituyen la ley entre las partes, siempre y cuando éstos sean conforme a la ley, la moral y al orden público. J.R.T v. Vigilantes, 125 D.P.R. 581 (1990); J.R.T v. Junta de Administración del Muelle del Municipio de Ponce, 122 D.P.R. 318 (1988); A.M.A v. J.R.T., 114 D.P.R. 844 (1983); Industria Licorera de Ponce v. Destilería Serrallés, Inc., 116 D.P.R. 348 (1985); Pérez v. Autoridad de Fuentes Fluviales, 87 D.P.R. 118 (1963); Rivera Adorno v. Autoridad de Tierras, 83 D.P.R. 258 (1961).

Ante la fuerza contractual que representa el Convenio Colectivo, las partes que se sujetan al mismo están obligadas a seguir fielmente sus términos, incluyendo

aquellos que disponen el procedimiento a seguirse con relación quejas y agravios. San Juan Mercantile Corp. v. J.R.T., 104 D.P.R. 86 (1975); Rivera Adorno v. Autoridad de Tierras 83 D.P.R. 258 (1961); Redondo Construction, A-1370-97. Así lo reconoció nuestro Tribunal Supremo en San Juan Mercantile Corp. v. J.R.T., supra, a la pág. 90, al efecto de que: "cuando existe un convenio colectivo y dicho convenio contiene cláusulas para el procesamiento de quejas y agravios y para su decisión o arbitraje, éstas deben ser observadas por todos los que intervienen en el campo de las relaciones obrero patronales [sic]: los obreros, los patronos, las uniones, la Junta de Relaciones del Trabajo y los tribunales. "Así también, en el ámbito federal se ha dispuesto que: "if there is any place in the interpretation of collective bargaining agreements where strict or technical construction is necessary it is in that which provides for the grievance machinery and procedure."Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, 5th ed., 1997, pág. 274 citando a Firestone Tire & Rubber Co., 9 LA 518, 522 (Arder, 1948); véase, además, Pressmen No. 16 v. International Paper Co., 648 F. 2d 900 (3^r Cir. 1981).

Debemos señalar además que en el campo de las relaciones obrero patronales los términos acordados por las partes en los procedimientos de Quejas y Agravios tienen que ser seguidos y cumplidos según fueron pactados.

Lo anterior es consistente con lo resuelto por nuestro Honorable Tribunal Supremo en el caso de San Juan Mercantil vs. Junta de Relaciones del Trabajo, 104 DPR 86 (1975): en el cual nuestro Tribunal Supremo señaló que:

De existir un Convenio Colectivo que contiene cláusulas para el Procedimiento de Quejas y Agravios y para su decisión o

arbitraje, éstas deben ser observadas por todos los que intervienen en el campo de las relaciones obrero patronales: los obreros, los patronos, las uniones, la Junta de Relaciones del Trabajo y los Tribunales.

De hecho, con posterioridad a dicha decisión, nuestro Honorable Tribunal Supremo en el caso de Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública vs. Unión General de Trabajadores, 200S JTS 60, reiteró que las cláusulas de los Procedimientos de Quejas y Agravios son de estricto cumplimiento.

Se ha establecido además que cuando el Convenio Colectivo contiene límites de tiempo claros para presentar querellas, su incumplimiento generalmente culmina en la desestimación de la querella si la cuestión es levantada ante el Árbitro. Elkouri & Elkouri, *How Arbitration Works*, Sexta Edición, págs. 220 y 221.

En el campo del Derecho Laboral Puertorriqueño, nuestro Honorable Tribunal Supremo resolvió que una Unión esta obligada a someter diligentemente sus querellas al Procedimiento de Quejas y Agravios establecido en un Convenio Colectivo y resolvió además lo siguiente:

“Para lograr el objetivo de propiciar la paz industrial, esta corte impartirá seriedad y obligatoriedad a los Convenios Colectivos y a los procedimientos contenidos en éstos”. Buena Vista Dairy, 94 D.P.R. 624 (1967). Véase también los casos de Nazario v Hull Dubbs 101 D.P.R. 286; Nazario v Tribunal Superior 98 D.P.R. 846; y Rivera Padilla v. Coop. Ganaderos 110 D.P.R. 621”.

No conduce a la paz industrial y laboral el ignorar los procedimientos establecidos en una cláusula de Quejas y Agravios y Arbitraje, puesto que el efecto sería el agravar la querella en lugar de resolverla.

Los límites de tiempo establecidos en un Convenio Colectivo para solicitar el procedimiento arbitraje son una garantía contra la dilación indefinida en la ventilación y resolución de querellas.

Es precisamente por esas razones que las partes en un Convenio Colectivo establecen términos, y condiciones para el procesamiento de las querellas.

Está claramente establecido en el campo de arbitraje obrero patronal que el ignorar las cláusulas procesales ha tenido como resultado la desestimación de las querellas por haberse tramitado fuera de tiempo.

El Lcdo. Demetrio Fernández Quiñonez, en su obra, *El Arbitraje Obrero Patronal*, a la pág. 236 indica lo siguiente con respecto a este tema:

Uno de los requisitos procesales de mayor importancia es el cumplimiento de los períodos 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 período fijado por el contrato será considerado que no es arbitrable procesalmente”.

También, debemos señalar que la doctrina sobre la observancia del procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje no se estructuró para fomentar su empleo inútil o su manipulación. H.U.E. v. F.S.E., 112 DPR 51, (1982).

Cabe señalar, además, que la “La norma general establecida es que debe cumplirse estrictamente el procedimiento acordado en el convenio para el procedimiento de Quejas y Agravios y para su decisión o arbitraje”. H.U.E. v. F.S.E., supra. Es doctrina establecida en esta jurisdicción que ninguna de las partes puede

hacer caso omiso del Convenio Colectivo, o del procedimiento de Quejas y Agravios ahí establecido. San Juan Mercantil Corp. v. J.R.T., 104 DPR 86, (1975). También es derecho establecido que el procedimiento de Quejas y Agravios, y para su ventilación en arbitraje, es de cumplimiento estricto. Rivera Padilla v. Coop. de Ganadores de Vieques, 110 DPR 621, (1981); Secretario del Trabajo v. Hull Dubbs, 101 DPR 286, (1973); Nazario v. Lamparas Quesadas Sales Corp., 99 DPR 450, (1970); Buena Vista Dairy v. J.R.T., 94 DPR 624, (1967); Pérez v. A.F.F., 87 DPR 118, (1963).

La Unión incumplió con el procedimiento para ventilar quejas y agravios que ella misma negocio.

La Unión perdió su derecho a tramitar la querella objeto del caso de autos debido a su incumplimiento con el procedimiento establecido; por lo tanto la querella del caso de autos no es procesalmente arbitrable.

A tenor con todo lo anteriormente expuesto emitimos el siguiente:

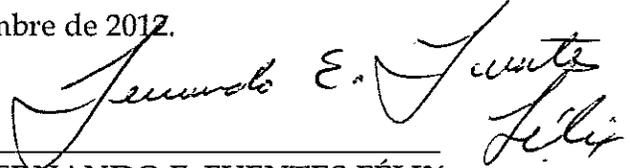
VI. LAUDO

Determinamos que la querella objeto del caso de autos no es arbitrable procesalmente.

Se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 14 de noviembre de 2012.


FERNANDO E. FUENTES FÉLIX
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 14 de noviembre de 2012; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA CLARISA LÓPEZ RAMOS
DIRECTORA DIV DE ARBITRAJE
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SRA ILKA RAMÓN
UNITED PARCEL SERVICES
PO BOX 2113
CAROLINA PR 00628-2113

LCDO JOSÉ A SILVA COFRESÍ
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA