

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

UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
(la Universidad)

Y

HERMANDAD DE EMPLEADOS
EXENTOS NO DOCENTES
(la Hermandad)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-13-2003

SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL (PAGO DE DIFERENCIAL
- OSVALDO MORALES MALAVÉ)

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES
PLAZA

INTRODUCCIÓN

La vista de la presente controversia se celebró el martes, 11 de febrero de 2014 a las 8:30 am, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido, para fines de adjudicación, el 28 de marzo, fecha límite concedida a las partes para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día comparecieron por la UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO, en adelante denominada, "la Universidad": el Sr. Juan M. Ortiz, director Recursos Humanos; la Sra. Mariela Solizan, analista Recursos Humanos; y el Lcdo. Miguel Palou Sabater, asesor legal y portavoz.

De otra parte, por la HERMANDAD DE EMPLEADOS EXENTOS NO DOCENTES, en adelante denominada, "la Hermandad" comparecieron: los Sres. José J. Torres, presidente, y Osvaldo Morales; y la Lcda. Myrna Cátala Colón, asesora legal y portavoz

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

SUMISIÓN

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

DOCUMENTO ESTIPULADO

1. Exhibit 1, Conjunto - Convenio Colectivo de 2007 - 2010.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

...

104. PROCEDIMEINTO DE QUERELLAS

Se entiende por querrella cualquier agravio, queja, controversia, discrepancia, diferencia o reclamación que tenga uno o más empleados de la unidad apropiada que esté basada en alguna acción o inacción por parte del personal autorizado de la administración universitaria, relacionada con la interpretación de una o más de las disposiciones contenidas en estas Reglas, o cualquier agravio, queja, controversia, discrepancia, diferencia o reclamación que tenga un empleado sobre medidas disciplinarias.

Primera Etapa

Si un empleado tiene una querrella, discutirá verbalmente el asunto con su supervisor inmediato dentro de los dos (2) días laborables luego de haber surgido el incidente que dio origen a la querrella. Si el supervisor inmediato del querellante no está disponible para discutir el asunto, éste podrá recurrir al siguiente

paso luego de haber transcurrido cuatro (4) días laborales de haber surgido el incidente que dio origen a la querella.

Segunda Etapa

Si la querella no se resuelve en el paso anterior a satisfacción del querellante, éste podrá elevar su querella, por escrito, ante el Decano o Director de la oficina donde trabaja el querellante, no más tarde de cuatro (4) días laborables luego que el supervisor haya dado su contestación a la querella en el paso anterior o luego de haber transcurrido cuatro (4) días laborales del incidente que da margen a la misma sin estar disponible el supervisor inmediato del querellante. El Director o Decano o su representante, tendrá un término de cuatro (4) días laborables para someter su contestación por escrito al empleado.

Tercera Etapa

Si la querella no se resuelve en el paso anterior a satisfacción del querellante, éste podrá elevar su querella, por escrito, ante la Autoridad Nominadora no más tarde de cinco (5) días laborables a partir de la decisión del Director o Decano en el paso anterior. El Presidente de la Hermandad, o el representante del empleado querellante a que se refiere la Sección D de la quinta etapa de este Artículo o aquella persona que éstos designen, se reunirá con la Autoridad Nominadora o su representante, dentro del término establecido más adelante en este Inciso, para considerar la controversia que presenta la querella. La Autoridad Nominadora o su representante, tendrá un término de diez (10) días laborables luego de recibida la querella, para someter su contestación por escrito al empleado.

Cuarta Etapa

Si la querella no se resuelve en el paso anterior a satisfacción del querellante, éste podrá elevar su querella por escrito ante el Presidente de la Universidad,

no más tarde de veinte (2) días laborables a partir de habersele vencido el término a la Autoridad Nominadora o de haber recibido respuesta de esta última. Al recibo de la querella, el Presidente designará un funcionario de la Administración Central para que analice la querella en sus méritos y recomiende uno de los siguientes cursos de acción: conceder el remedio solicitado, en todo o en parte por el empleado querellante; confirmar total o parcialmente, la decisión de la Autoridad Nominadora; o devolver la querella y/o la reevaluación de la situación que presenta la querella o el remedio que solicita la misma. La decisión del Presidente le será notificada por escrito al empleado querellante y a la Hermandad u otro representante del empleado, en un término razonable luego de haberse presentado la querella. Dicho término no deberá excederse de setenta y cinco (75) días naturales, luego de haber recibido la querella. Si la decisión del Presidente es devolver la querella a la Autoridad Nominadora para determinaciones de hechos adicionales y/o la reevaluación de la situación que presenta la querella o el remedio que solicita la misma. Fijará un término a ésta para tal acción, de forma tal que pueda emitir su decisión en el asunto dentro de los setenta y cinco (75) días naturales de haber recibido la querella el Presidente.

TRASFONDO FÁCTICO

El querellante, Osvaldo Morales Malavé, trabaja como Auxiliar de Educación Física en el Programa Atlético de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Cayey, desde el año 2000 al presente. Este recibió el pago del diferencial por turno de trabajo desde que comenzó a trabajar hasta el 2005 cuando la Universidad de Puerto Rico dejó de pagarle el diferencial correspondiente al quinto día de trabajo. Luego de varios trámites procesales, a tono con la representación sindical, el Querellante le envía misiva

el 21 de septiembre de 2012 al Presidente de la Universidad de Puerto Rico notificándole de su situación. La Hermandad procede a radicar querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje el 13 de enero de 2013.

OPINIÓN

Iniciados los procedimientos de rigor, la representación patronal, por conducto de su asesor legal y portavoz, hizo un planteamiento jurisdiccional arguyendo para ello cuestiones de índole procesal

Sostiene la Universidad que la presente controversia no es arbitrable procesalmente, ya que la Hermandad no cumplió con lo establecido en el Convenio Colectivo, Artículo 104.

De otro lado, la representación sindical sostiene que la controversia es arbitrable procesalmente.

Analizada la prueba ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

Mucho se ha hablado y se ha escrito sobre la defensa en el foro arbitral para impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de la querrela que se trata. Se puede levantar una defensa de arbitrabilidad procesal, sustantiva o ambas.

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 Colectivo o cuando la querrela no ha sido tramitada diligentemente dentro de un tiempo razonable.

A parte de la arbitrabilidad procesal reputadas autoridades¹ han dividido la arbitrabilidad sustantiva en dos puntos: jurisdicción y autoridad del árbitro. La jurisdicción envuelve el ámbito de la cláusula de arbitraje. La autoridad se refiere a los poderes otorgados al árbitro por las partes bajo el Convenio Colectivo o el acuerdo de sumisión para conceder remedios afirmativos. Vemos, pues, como el asunto de la arbitrabilidad sustantiva está muy ligado a los conceptos de jurisdicción y autoridad del árbitro; y éstos no son necesariamente sinónimos.

Un árbitro, por ejemplo, puede tener jurisdicción para ver una querrela si la misma está cubierta por la cláusula de arbitraje, pero puede que el Convenio Colectivo limite sus poderes para conceder el remedio que reclama dicha querrela, cuyo caso la querrela no sería arbitrable. Es evidente que en estas circunstancias los conceptos de jurisdicción y autoridad no son sinónimos, no porque el árbitro no tenga jurisdicción, sino, por que el convenio limita su autoridad para conceder el remedio solicitado.

Las partes otorgaron un Convenio Colectivo que se extendió desde el 2007 al 2010. El Artículo 104 - Procedimientos de Quejas, supra, dispone como se ha de tramitar las quejas y/o reclamaciones de los trabajadores. Estos incluían la Primera Etapa ante su supervisor inmediato; la Segunda, ante el Director de la oficina donde trabaja; y la Tercera, ante la Autoridad Nominadora. El Querellante no cumplió dichos pasos y utilizó la Cuarta Etapa, al enviarle una comunicación al Presidente de la

¹ Landis, Brook - Value Judgments in Arbitration, Chap. III, Cornell University (1977); Wallen, Saul-Trextan, Inc., 12 LA 475 (1949); Justin, Jules, Arbitrability & Arbitrator Jurisdiction Management Rights & The Arbitration Process, Chap. 1 BNA (1956).

Universidad de Puerto Rico el 21 de septiembre de 2012. Al Querellante obviar lo dispuesto y negociado por las partes en el Convenio Colectivo y luego de un tiempo considerable al darle seguimiento a su reclamación, éste actuó en contravención del Convenio Colectivo, privando a este foro que intervenga en su reclamación.

La política pública en Puerto Rico favorece la negociación colectiva y sus mecanismos para resolver internamente sus problemas. Ese es el medio de mantener una "razonable, 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". Nazario v. Tribunal Superior, 98 DPR 846 (1970).

El Convenio Colectivo es la ley entre las partes siempre y cuando no contravenga las leyes y la constitución. Luce & Co. vs. J.R.T., 86 DPR 425 (1962); Ceferino Pérez vs. A.F.F., 87 DPT 118 (1963). De igual manera, los convenios colectivos constituyen ley entre las partes siempre y cuando sean conformes la ley, la moral y el orden público. J.R.T. vs. Vigilantes, 125 DPR 581 (1990); Industria Licorera de Ponce vs. Destilería Serralles, Inc., 116 DPR 348 (1985). Así las partes que se sujetan a un convenio colectivo están obligadas a seguir fielmente sus disposiciones y están impedidas de hacer caso omiso a sus términos. San Juan Mercantile Corp. vs. J.R.T., 104 DPR 86 (1975).

La norma de Puerto Rico es a los efectos de que las partes deben compartir estrictamente el procedimiento acordado en un convenio colectivo para el procedimiento de quejas y agravios. Hermandad Unión Empleados vs. Fondo del

Seguro del Estado, 112 DPR 51 (1982); Rivera vs. Coop. Ganaderos Vieques, 110 DPR 118 (1963).

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 Mercantile Corp. vs. J.R.T., 104 DPR 86 (1975). También es derecho establecido que el procedimiento de quejas y agravios, es de estricto cumplimiento. Rivera Padilla vs. Coop. de Ganaderos de Vieques, 110 DPR 621 (1981); Secretario del Trabajo vs. Hull Dobbs, 101 DPR 286 (1973); Nazario vs. Lámparas Quesadas, 99 DPR 450 (1977); Buena Vista Dairy vs. J.R.T., 94 DPR 624 (1967).

Se ha dicho por autoridades competentes en la materia, que cuando el convenio contiene límites de tiempo claros para presentar querellas su incumplimiento, generalmente, culminará en la desestimación de la querella si la cuestión es levantada ante el árbitro. Elkoury - How Arbitration Works, 4ta ed., p. 193; Grievance Guide, 4ta ed., BNA, p. 1. También se ha dicho que puede haber renuncia de la querella si no se plantea dentro del límite establecido en el convenio. Clarence M. UpDegraff - Arbitration & Labor Relations, BNA, ps. 166-167.

Cuando una querella no ha sido sometida dentro de los límites de tiempo establecidos en el convenio colectivo, el árbitro generalmente, declarará la querella como no arbitrable, a menos que la otra parte haya renunciado a levantar como defensa ese defecto procesal. Failweather - Practice & Procedure in Labor Arbitration, 2d ed., BNA, p. 101.

En el ámbito del derecho laboral puertorriqueño, nuestra Corte Suprema ha dicho que una Unión está obligada a someter diligentemente sus querellas al mecanismo de quejas y agravios establecidos en un convenio colectivo. Dice, además, la Honorable Corte, citamos:

“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, Inc., 94 DPR 624.”

En la controversia de marras quedó establecido que la Hermandad no cumplió con los términos establecidos en el Convenio Colectivo. Siendo así las cosas, procede que declaremos HA LUGAR el planteamiento jurisdiccional incoado por la Universidad.

A tono con los fundamentos arriba esbozados, emitimos el siguiente:

LAUDO

La presente controversia no es arbitrable procesalmente.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 1 de abril de 2014.



JORGE L. TORRES PLAZA
Árbitro

CERTIFICACIÓN:

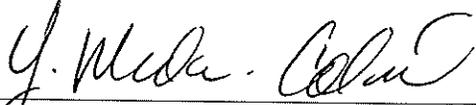
Archivado en autos hoy, 1 de abril de 2014 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR JOSE J TORRES ROSARIO
PRESIDENTE
HERMANDAD EMPLS EXENTOS NO DOCENTES UPR
PO BOX 360334
SAN JUAN PR 00936-0334

LCDA MYRNA CATALA COLON
ASESORA LEGAL
PO BOX 360334
SAN JUAN PR 00936-0334

SR JUAN M ORTIZ
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS
UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
PO BOX 364984
SAN JUAN PR 00936-4984

LCDO MIGUEL PALOU SABATER
BUFETE McCONNELL VALDES
PO BOX 364225
SAN JUAN PR 00936-4225



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III