

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**  
(Patrono)

Y

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

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-11- 363<sup>1</sup>**

**SOBRE: ARBITRABILIDAD  
PROCESAL EN EL CASO NÚM. A-09-  
1793 SOBRE: DESPIDO POR  
INSUBORDINACIÓN**

**ÁRBITRO  
ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ**

## **I. INTRODUCCIÓN**

La vista de arbitraje del presente caso se celebró el día 31 de marzo de 2010, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Hato Rey, Puerto Rico.

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

---

<sup>1</sup> Se le asignó éste número para propósitos administrativos.

Por la Unión de Tronquistas, Local 901, en adelante “la Unión”, compareció el Lcdo. José A. Cartagena, asesor legal y portavoz.

El caso quedó, debidamente, sometido el 30 de abril de 2010.

## II. SUMISIÓN

Las partes acordaron que el asunto a ser resuelto es el siguiente:

Que la Ábitro 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 Ábitro señale una vista en los méritos.

## III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

### ARTÍCULO X PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

....

#### Sección 8 - TÉRMINOS DE PRESCRIPCIÓN

Las partes tendrán quince (15) días para someter cualquier querella 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 la acción, la fecha y la ofensa que motivó el mismo. <sup>2</sup> (Sic)

#### IV. TRASFONDO DE LA QUERRELLA

1. La Compañía Cadillac Uniform & Linen Supply es una lavandería industrial que ofrece servicios de alquiler, además, de lavado y limpieza de manteles, servilletas de tela, uniformes, alfombras y otros.
2. El querellante José B. Torres Berríos, trabajó para la Compañía como Representante de Servicio Sustituto (“Spare”), hasta el 31 de diciembre de 2008, cuando fue despedido de su empleo. Como parte de sus funciones conducía un camión y hacía entrega y recogido de mercancía.

---

<sup>2</sup> Exhibit Núm. 1 – Conjunto. Vigencia extendida del Convenio Colectivo a partir del 17 de junio de 2007.

3. La carta de despido del 31 de diciembre de 2008, fue suscrita por el Supervisor de Servicio, Augusto Mendoza, con copia a la Unión y entregada al Querellante ese mismo día en presencia de la gerente de Recursos Humanos, señora Ocasio Fonseca y del delegado de la Unión, Jonathan Hernández.<sup>3</sup>
4. El empleado Roberto Tejera es delegado de la Unión en el área de Servicio, donde se desempeñaba el Querellante. El empleado Jonathan Hernández es delegado de la Unión en el área de Producción.
5. El 10 de febrero de 2009, la Unión radicó la querrela en el foro de arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje.<sup>4</sup>
6. El 18 de febrero de 2009, mediante comunicación dirigida a la dirección del Negociado de Conciliación y Arbitraje, el Patrono objetó la arbitrabilidad procesal de la querrela radicada por la Unión, por lo que solicitaron la desestimación de la misma en el foro de arbitraje.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> Exhíbit Núm. 1 - Patrono

<sup>4</sup> Exhíbit Núm. 2 - Patrono

<sup>5</sup> Exhíbit Núm. 3 - Patrono.

**V. POSICIONES DE LAS PARTES SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL**

El Patrono, alegó que la querrela no es arbitrable procesalmente, por lo que la árbitro carece de jurisdicción para entender en los méritos de la misma. La Unión no cumplió con los términos establecidos en el procedimiento de quejas y agravios respecto a la radicación de querrelas por razón de despido, conforme las Secciones 7 y 8 del Artículo X, supra. Señaló que el 31 de diciembre de 2008, la Unión tuvo conocimiento de la acción disciplinaria de despido impuesta al Querellante, y no es hasta el 10 de febrero de 2009, en exceso del término dispuesto, que la Unión, por primera vez, levantó su objeción mediante la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro ante el foro de arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje.

La Unión, por su parte, sometió el asunto a la determinación del árbitro.

**VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES**

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>6</sup> Entre los asuntos que el convenio puede encomendar al árbitro, se

---

<sup>6</sup> *López v. Destlería Serrallés*, 90 D.P.R. 245, 256 (1964).

encuentra la determinación de su propia jurisdicción, conforme los términos mismos del convenio.<sup>7</sup>

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

El Artículo X del Convenio Colectivo, *supra*, establece el procedimiento de quejas y agravios, acordado por las partes, para la ventilación de las querellas que surjan entre éstas. Como parte de dicho procedimiento, las partes acordaron como limitación, que toda querella se tiene que someter a los quince (15) días desde que “tuvieran conocimiento de los hechos que dan base a la misma”, y la parte querellante tendrá diez (10) días laborables para adelantar su querella al próximo paso, lo cual de no hacerlo, se entendería renunciada la misma. Además, acordaron que todo caso de despido “empezará en el paso del delegado con el gerente de Recursos Humanos”.

La prueba revela que el Patrono entregó copia de la carta de despido del Querellante al delegado Jonathan Hernández, quien estuvo presente cuando el

---

<sup>7</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”).

Querellante la recibió, y envió copia por correo a la Unión. (El Convenio Colectivo nada indica respecto a que el empleado afectado sólo puede estar acompañado del delegado de la sección o departamento al que pertenezca en ocasión que el Patrono le haga entrega de alguna comunicación escrita sobre medida disciplinaria.) Lo anterior no fue refutado por la Unión.

Al momento que el Patrono entregó la carta de despido al Querellante para el 31 de diciembre de 2008, comenzó a correr el término que el Convenio Colectivo concede para radicar una querrela y objetar la acción disciplinaria que impone la Compañía. Sin embargo, no es hasta el 10 de febrero de 2008, catorce (14) días laborables en exceso de lo dispuesto en el Convenio Colectivo para someter la querrela, desde que se tuvo conocimiento de los hechos que dieron base a la misma, que la Unión la radica en el foro de arbitraje.

Es principio reconocido en el campo obrero-patronal que el procedimiento acordado por las partes en el Convenio Colectivo para el trámite de querrelas hasta su ventilación en el foro de arbitraje es de cumplimiento estricto. Ninguna de las partes puede hacer caso omiso a las normas y términos de tiempo de prescripción a seguir para dicho trámite o manejo de la querrela a través del procedimiento de quejas y agravios. Cuando una parte excede los límites de tiempo establecido en el Convenio Colectivo, puede perder su derecho a tramitar su queja o reclamación.

Al respecto los tratadistas Elkouri & Elkouri han señalado lo siguiente:

If the agreement does contain clear time limits for filing and prosecuting grievances, failure to observe them generally will result in dismissal of the grievance if the grievance is protested.<sup>8</sup>

A estos fines, el tratadista Fairweather, además, indicó:

When a grievance has not been filed within the time limits set forth in the Collective Bargaining Agreement, the Arbitrator generally will dismiss the claim as non arbitrable unless the opposing party has waived this procedural defect.<sup>9</sup>

En el caso, el Patrono objetó la radicación de la querrela, oportunamente. Del análisis del convenio Colectivo y la prueba presentada, concluimos que la Unión no procesó la querrela, debidamente, según el procedimiento de quejas y agravios del Artículo X, supra. Claramente, se excedió de los límites así dispuestos.

Conforme lo anterior, emitimos el siguiente:

---

<sup>8</sup> Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, 6th. Edit. 2003, ABA, pág. 284.

<sup>9</sup> Owen Fairweather, Practice and Procedure in Arbitration, 2nd. Edt. 1983, BNA, pág. 101

**VII. LAUDO**

La querella no es arbitrable procesalmente. No procede la continuación de la misma en el foro de arbitraje.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

DADO en San Juan, Puerto Rico a 01 de septiembre de 2010

---

**ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ**  
**Árbitro**

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 01 de septiembre de 2010; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA. ESTHER OCASIO-GERENTE REC. HUM.  
CADILLAC UNIFORM & LINEN SUPPLY  
PO BOX 1893  
BAYAMÓN PR 00960

LCDO. AGUSTÍN COLLAZO  
BCO. POPULAR CENTER STE 1901  
SAN JUAN, PR 00918

SR. LEONER MORALES-REPRESENTANTE  
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR 901  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN PR 00912

LCDO. JOSÉ A. CARTAGENA  
EDIF.MIDTOWN OFIC. 204  
420 AVE. PONCE DE LEÓN  
SAN JUAN, PR 00918

---

MILAGROS RIVERA CRUZ  
**Técnica Sistema de Oficina III**