

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
PANEL ESPECIAL

United Parcel Services
Peticionaria

vs.

Unión de Tronquistas de
PR, Local 901

Recurrida

Negociado de Conciliación
y Arbitraje del
Departamento del Trabajo
y Recursos Humanos de
P.R.

Agencia Administrativa

KLCE202300061

CERTIORARI

procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala de
San Juan

Civil Núm.:
SJ2021CV06404

Sobre: Impugnación
de Laudo de Arbitraje

Panel integrado por su presidente, el Juez Rivera Colón, la Jueza Díaz Rivera y la Jueza Birriel Cardona¹.

Rivera Colón, Juez Ponente

SENTENCIA

En San Juan, Puerto Rico, a 14 de abril de 2023.

Comparece ante nos, United Parcel Service (UPS o peticionaria), quien presenta recurso de *Certiorari* en el que solicita la revocación de la “Sentencia” emitida el 28 de diciembre de 2022,² por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan. Mediante el referido dictamen, el foro primario declaró No Ha Lugar la “Solicitud de Revisión” presentada por la peticionaria.

Examinada la solicitud de autos, la totalidad del expediente y el estado de derecho aplicable ante nuestra consideración, expedimos el auto de *Certiorari* y confirmamos la “Sentencia” recurrida, por los fundamentos que expondremos a continuación.

I.

El señor Luis J. Valderrama (Sr. Valderrama) fue despedido el 7 de octubre de 2013, tras imputársele haber amenazado al

¹ Véase Orden Administrativa Núm. OATA-2023-060 del 31 de marzo de 2023, donde se modifica la integración del panel, debido a la inhibición del Juez Eric R. Ronda Del Toro y se designa a la Hon. Olga E. Birriel Cardona en sustitución de éste.

² Notificada en igual fecha.

señor José Oramas, Gerente General de UPS, acto contrario a la Sección 1-A del Art. 15 del Convenio Colectivo habido entre las partes.³ Por esta razón, el 1 de noviembre de 2013, la Unión de Tronquistas de PR (Unión o parte recurrida), en representación del Sr. Valderrama, presentó una querrela por despido injustificado. En dicho formulario de querrela, UPS argumentó que la controversia no era arbitrable, toda vez que la parte recurrida incumplió con el procedimiento de quejas y agravios dispuesto en el convenio.⁴

Tras la celebración de varias vistas, el 2 de septiembre de 2021, el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) emitió un “Laudo” en el cual determinó que la querrela era arbitrable en su vertiente procesal.⁵ Aunque reconoció que la Unión presentó la querrela, en primera instancia, ante el gerente del departamento (tercer paso del procedimiento de quejas y agravios), razonó que el cumplimiento del primer y segundo paso resultaría inútil, por lo que ambas etapas podían ser obviadas. Así, concluyó que, poseía jurisdicción para resolver los méritos de la querrela.

Inconforme, el 1 de octubre de 2021, UPS presentó una “Solicitud de Revisión” ante el Tribunal de Primera Instancia, y reiteró que, por haberse incumplido con el procedimiento de quejas y agravios, el árbitro actuó sin jurisdicción. Además, sostuvo que, se le violentó su debido proceso de ley, pues no se le permitió refutar las razones para obviar el primer y segundo paso del procedimiento.

Por su parte, el 3 de enero de 2022, la Unión presentó su “Oposición a Solicitud de Revisión de Laudo de Arbitraje” y, en esencia, esbozó que el árbitro actuó dentro de su jurisdicción, ya

³ Véase, “Discharge Letter”, Ap. a la pág. 50.

⁴ Véase, “Formulario para Procesar Querellas”, Ap. a la pág. 185.

⁵ Debido a que las partes no lograron un acuerdo respecto a la sumisión, el árbitro determinó que la controversia a resolver sería la siguiente: Determinar si la querrela del Sr. Luis Valderrama es o no arbitrable, desde el punto de vista procesal, y proveer un remedio congruente.

que el caso era arbitrable. Estribó que, como UPS impidió el cumplimiento del primer paso del procedimiento de quejas y agravios, la parte recurrida actuó correctamente al presentar el primer paso ante el gerente del departamento, pues fue este último quien tomó la determinación de despedir al Sr. Valderrama. A su vez, expuso que los testimonios vertidos durante la vista de arbitraje, demostraron que la Unión cumplió con los primeros dos pasos del procedimiento de quejas y agravios. Por último, aseveró que no se le violentó el debido proceso de ley al peticionario, puesto que se le permitió presentar prueba.

Evaluada las mociones presentadas por ambas partes, el 28 de diciembre de 2022,⁶ el Tribunal de Primera Instancia emitió una “Sentencia” mediante la cual confirmó el “Laudo”, y declaró No Ha Lugar la “Solicitud de Revisión” presentada por UPS. Concluyó que, tras un análisis de la prueba, la Unión cumplió con los primeros dos pasos del procedimiento de quejas y agravios. Adicionalmente, determinó que no surgía de forma inequívoca un incumplimiento real por parte de la Unión.

Aún insatisfecha, UPS recurre ante este foro apelativo intermedio, y plantea la comisión de los siguientes señalamientos de error:

A. Erró el Honorable Tribunal al no revocar el laudo emitido toda vez que el mismo es nulo porque el Árbitro actuó sin jurisdicción, contrario al Convenio Colectivo que regula la relación entre las partes, faltó al debido proceso de ley y en violación a la política pública establecida.

B. Erró el Honorable Tribunal al sostener que la querrela presentada por el recurrido era arbitrable procesalmente en clara contraposición a la apreciación de la prueba realizada por el árbitro y a la determinación de hechos de éste en cuanto a que el recurrido no había cumplido con los primeros dos pasos del procedimiento de quejas y agravios dispuesto en el Convenio Colectivo.

⁶ Notificada en igual fecha.

II.**-A-**

En nuestra jurisdicción existe una fuerte política pública a favor de la resolución de conflictos mediante métodos alternos, como la mediación y el arbitraje. *Constructora Estelar v. Aut. Edif. Púb.*, 183 DPR 1, 30 (2011). El arbitraje es un “procedimiento para resolver controversias, sometiéndolas a un árbitro o a un cuerpo de árbitros, para luego de considerar las pruebas, emitir [un] laudo”. *Aquino González v. A.E.E.L.A.*, 182 DPR 1, 19 (2011), citando a I. Rivera García, Diccionario de Términos Jurídicos, 2da ed. Rev., Orford, Equity, 1985, a la pág. 18. Cabe señalar que, dicho mecanismo resulta ser más rápido y menos costoso que los procedimientos judiciales, a la vez que ofrece mayor flexibilidad a las partes; el mismo contribuye a promover la paz industrial. *U.G.T. v. Corp. Difusión Púb.*, 168 DPR 674, 682 (2006). El arbitraje viene a ser, entonces, como un sustituto del litigio judicial, en el sentido de que su fin es la adjudicación.

En consideración de lo anterior, se trata de un procedimiento mediante el cual “las partes en disputa someten y presentan su caso ante un tercero neutral que está investido con la facultad de rendir una decisión”. *Aquino González v. A.E.E.L.A.*, *supra*, a la pág. 19, citando a D. Fernández Quiñones, El arbitraje obrero-patronal, Colombia, Ed. Forum, 2000, pág. 9. En ese sentido, un laudo de arbitraje es la decisión final de un árbitro al disponer de una controversia, por lo que se entiende como la “decisión o fallo que dictan los árbitros”. *VDE Corporation v. F & R Contractors*, 180 DPR 21, 45 (2010), citando a I. Rivera García, Diccionario de Términos Jurídicos, 3ra ed., San Juan, Ed. LexisNexis, 2000, pág. 144. Cabe resaltar que, a pesar de que un laudo de arbitraje no es un contrato ni una sentencia, sí

comprende características de ambos. *J.R.T. v. Otis Elevator Co.*, 105 DPR 195, 199 (1976).

Como es sabido, los tribunales confieren gran deferencia a las interpretaciones que realicen los árbitros en torno a lo acordado por las partes en un convenio colectivo. *Condado Plaza v. Asoc. Empleados Casinos*, 149 DPR 347, 352 (1999). Por esta razón, un laudo solo puede ser impugnado en los siguientes casos, a saber: (1) fraude, (2) conducta impropia, (3) falta del debido procedimiento en la celebración de la vista, (4) violación de la política pública, (5) falta de jurisdicción, y (6) que no resuelva todas las cuestiones en controversia que se sometieron. *UGT v. Centro Médico del Turabo*, 208 DPR 944, 955-956 (2022). Ahora bien, esta norma de deferencia no es absoluta. A modo de excepción, si en el convenio colectivo las partes acuerdan que el laudo se emita conforme a derecho, el tribunal tendrá la facultad para revisar los méritos jurídicos del mismo. *Indulac v. Unión*, 207 DPR 279 (2021). Es decir, si el convenio de arbitraje establece de forma expresa que el laudo debe ser resuelto conforme al derecho aplicable, la autolimitación de los tribunales cede. *U.G.T. v. Corp. Difusión Púb.*, *supra*, a las págs. 682-683. Así, cualquier parte afectada tiene legitimación y puede recurrir ante el foro judicial de primera instancia para “impugnar el laudo emitido y revisar la corrección y validez jurídica del mismo”. Alberto Acevedo Colom, Legislación protectora del trabajo comentada pág. 395 (8^a ed. rev., sup. 2014, 2005); *J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hosp.*, 119 DPR 62, 67-68 (1987). Ahora bien, “[c]ondicionar un laudo a que sea ‘conforme a derecho’ significa que el árbitro no puede ignorar las normas interpretativas de derecho sustantivo emitidas por los Tribunales Supremos de Estados Unidos y Puerto Rico”. *J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hosp.*, *supra*, a la pág. 68. Por tal razón, las disposiciones de hechos en laudos de arbitraje conforme a derecho

pueden ser revocadas sólo si no están sostenidas por evidencia sustancial que obra en el expediente en su totalidad. *U.I.L. de Ponce v. Dest. Serrallés, Inc.*, 116 DPR 348, 352-353 (1985).

-B-

El convenio colectivo es un contrato que, como tal, tiene fuerza de ley entre las partes. *Cardona Caraballo v. ACT*, 196 DPR 1004, 1013 (2016). Se define como “el acuerdo por escrito entre una organización obrera y un patrono en que se especifican los términos y condiciones de empleo para los trabajadores cubiertos por el contrato, el status de la organización obrera y el procedimiento para resolver las disputas que surjan durante la vigencia del contrato”. *C.O.P.R. v. S.P.U.*, 181 DPR 299, 319 (2011), citando a M.M. Ballester, Vocabulario Obrero-Patronal, San Juan, Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Departamento del Trabajo, 1962, pág. 25. Además, por tratarse de un contrato, le son aplicables las disposiciones del Código Civil relativas a la materia de contratos. *Hietel v. PRTC*, 182 DPR 451, 458 (2011). Así, las partes deben cumplir rigurosamente con el contenido de un convenio colectivo, y éste no podrá ser contrario a la ley, la moral o el orden público. Art. 1207 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRA sec. 3372.⁷

El Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRA sec. 1 *et al*, dispone que “[e]l contrato existe desde que una o varias personas consienten en obligarse respecto de otra u otras, a dar alguna cosa, o prestar algún servicio”. Art. 1206 del Código Civil, 31 LPRA sec. 3371.⁸ Adicionalmente, establece que “[l]os contratos se perfeccionan por el mero consentimiento, y desde entonces obligan, no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que según su naturaleza sean

⁷ Artículo equivalente al Art. 304 del Código Civil de 2020, 31 LPRA sec. 6242.

⁸ Artículo equivalente al Art. 1230 del Código Civil de 2020, 31 LPRA sec. 9751.

conformes a la buena fe, al uso y a la ley”. Art. 1210 del Código Civil, 31 LPRA sec. 3375.⁹ Una vez las partes prestan su consentimiento, éstos quedarán obligados al cumplimiento de la obligación pactada, ya que “[l]as obligaciones que nacen de los contratos tienen fuerza de ley entre las partes contratantes, y deben cumplirse al tenor de los mismos”. Art. 1044 del Código Civil, 31 LPRA sec. 2994.¹⁰

-C-

El término de arbitrariedad se refiere al derecho que posee el reclamante para que un árbitro determine sus derechos y obligaciones respecto al daño que se reclama. *U.G.T. v. Corp. Difusión Púb.*, 168 DPR 674, 684 (2006). Este concepto jurídico tiene dos vertientes, a saber: (1) vertiente sustantiva, y (2) vertiente procesal. *Íd.* La primera “se refiere a la interrogante de si conforme a los términos del convenio colectivo, las partes han decidido someter a arbitraje una controversia o agravio en particular. En otras palabras, si la disputa surgida debe ser dilucidada en el proceso de arbitraje”. *Íd.* Por consiguiente, resulta necesario evaluar el lenguaje del propio Convenio Colectivo, con el fin de determinar si ambas partes consintieron a ello, ya que “nadie está obligado a someter a arbitraje una controversia si no lo ha consentido previamente”. *Íd.* Así, cuando las partes suscriben un convenio colectivo y se obligan a someter sus disputas a un procedimiento de arbitraje, tal cláusula obliga a ambas por igual. Resulta pertinente recalcar que, de ordinario, los asuntos de arbitrabilidad sustantiva serán resueltos por el tribunal, salvo que el convenio colectivo disponga otra cosa. *Íd.*

Según ha expresado nuestro Tribunal Supremo, “[e]n estos casos, la función del tribunal se limita a determinar si las partes

⁹ Artículo equivalente al Art. 1237 del Código Civil de 2020, 31 LPRA sec. 9771.

¹⁰ Artículo equivalente al Art. 1233 del Código Civil de 2020, 31 LPRA sec. 9754.

pactaron que la controversia fuera resuelta a través del mecanismo de arbitraje y no a resolver la controversia en sus méritos”. *Íd;* *Junta Relaciones de Trabajo v. N.Y. & P.R. S/S. Co.*, 69 DPR 782, 803 (1949). Una vez se determina con claridad qué fue lo acordado por las partes, el juzgador debe resolver las controversias sobre el alcance del acuerdo conforme a lo pactado. En todo caso, la interpretación de las cláusulas debe propiciar que éstas cumplan su cometido, y que las partes efectivamente obtengan lo que quisieron lograr con ese proceso alterno: una resolución ágil y justa de la controversia.

En cambio, la vertiente procesal se relaciona con el procedimiento establecido en el convenio colectivo para atender polémicas surgidas entre las partes contratantes. Así, cuando la cuestión a resolver gira en torno al procedimiento establecido en el convenio para la resolución de controversias, estamos ante una cuestión clásica de la arbitrabilidad procesal. Según ha reconocido nuestro Alto Foro, “[1]os asuntos de arbitrabilidad procesal son de la ingerencia del árbitro”. *U.G.T. v. Corp. Difusión Púb.*, *supra*, a la pág. 684. (Énfasis suplido). Por consiguiente, una vez el tribunal determina que la controversia es arbitrable sustantivamente, el asunto de si se cumplió o no con el procedimiento provisto en el convenio es de la incumbencia del árbitro. *Íd.*, citando a *John Wiley & Sons v. Livingston*, 376 US 543, 557 (1964). En otras palabras, **las cuestiones relativas a la arbitrabilidad procesal han de resolverse por árbitros, no por los tribunales**. Entre las cuestiones procesales se encuentran, pero no se limitan a: (1) si el procedimiento de quejas y agravios aplica a una disputa en particular; (2) **si dicho procedimiento se cumplió o fue excusado**; y (3) si el incumplimiento injustificado con el procedimiento imposibilita el deber de arbitrar. *John Wiley & Sons v. Livingston*, *supra*, a la pág. 557. (Traducción nuestra).

III.

En el caso de marras, el árbitro dispuso, y así lo confirmó el tribunal sentenciador, que la querrela presentada era arbitrable procesalmente. Empero, UPS argumenta que el laudo emitido es nulo porque el Árbitro actuó sin jurisdicción, toda vez que no se cumplieron los primeros dos pasos del procedimiento de quejas y agravios dispuestos en el Convenio Colectivo. No le asiste la razón.

La Sección 2 del Art. 16 del Convenio Colectivo suscrito por las partes dispone lo siguiente:

*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) working days of the occurrence. **After studying the case, the delegate will present it in 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 within 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 (15) working days, the Union or the Company can ask that the case be submitted to an arbitrator. It is agreed 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 an 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.¹¹

Tras evaluar el texto del convenio y la evidencia presentada, el Árbitro determinó que “la Unión presentó la querrela, en primera instancia, ante la consideración del gerente del departamento, Sr. Carlos Zayas”.¹² (Énfasis nuestro). UPS argumenta que la querrela no es arbitrable, toda vez que la parte recurrida obvió el primer paso (discutir la queja con el supervisor) y el segundo paso (presentar el caso por escrito ante el delegado) del procedimiento de quejas y agravios. Sin embargo, este hecho, por sí solo, no dispone de la controversia de autos. Esto, pues, a pesar de que las partes deben cumplir rigurosamente con el contenido de un convenio colectivo, **dicha norma no es absoluta**. En ese contexto, la Corte Suprema de los Estados Unidos ha resuelto que, **cuando el procedimiento de quejas y agravios resulte inútil, no es necesario agotar el mismo**. *Glover v. St. Louis–San Francisco Ry. Co.*, 393 US 324, 330-331 (1969).

El Árbitro, dentro de su facultad para determinar si se cumplió o no con el procedimiento establecido en el convenio para la resolución de controversias, **razonó que dicho procedimiento se cumplió**. Lo anterior, bajo el fundamento de que la Unión podía obviar los primeros dos pasos del procedimiento de quejas y agravios, puesto “que resultaría inútil cumplir con lo dispuesto en el convenio colectivo acerca de someter la querrela para la consideración del Sr. Rafael Laguna, supervisor del querellante, en

¹¹ Véase, Ap. a la pág. 232.

¹² Véase, Ap. a la pág. 46.

vista de que la determinación de despedir fue de los responsables de la administración general de UPS”.¹³

Coincidimos con el NCA y el foro primario en que este caso es arbitrable en su vertiente procesal. **Quien tomó la determinación de despedir al Sr. Valderrama no fue su supervisor ni el delegado. Sino que, el despido lo realizó el señor Carlos Zayas, quien fue la persona a la cual se le notificó la querrela por escrito. Por consiguiente, la Unión actuó correctamente al presentar, en primera instancia, la querrela ante el gerente del departamento, pues notificó por escrito la queja ante la persona que tomó la determinación de despedir. Ante este hecho, resulta inútil el cumplimiento del primer y segundo paso del procedimiento de quejas y agravios.**

Aunque hacemos constar nuestras expresiones al respecto, reiteramos que, **los asuntos de arbitrabilidad procesal son de la injerencia del Árbitro, por lo que dichas cuestiones no han de resolverse por los tribunales, sino por el Árbitro.** En el “Laudo” emitido por el NCA, el Árbitro determinó que el presente caso es arbitrable en su vertiente procesal. Según la normativa establecida por nuestro Tribunal Supremo, **estamos impedidos de variar dicha determinación, ya que la facultad de determinar si el procedimiento de quejas y agravios se cumplió o fue excusado no le corresponde a este foro apelativo, sino al Árbitro, quien ya se expresó al respecto.** Por ende, coincidimos con el foro primario en que este caso es arbitrable en su vertiente procesal.

Este tribunal no ha encontrado indicios de que el Árbitro haya realizado una interpretación claramente errónea de las normas jurídicas aplicables. A tenor, resolvemos que el Tribunal de Primera Instancia no erró al confirmar el “Laudo” emitido por el

¹³ *Íd.*

NCA, pues el Árbitro ostentaba jurisdicción para considerar y resolver la querrela presentada por la Unión. No tenemos criterios para alterar ese juicio que se ajusta a derecho.

IV.

Por las razones que anteceden, confirmamos el dictamen apelado emitido por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan.

Lo acordó y manda el Tribunal, y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones.

Lcda. Lilia M. Oquendo Solís
Secretaria del Tribunal de Apelaciones