

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

**OSRAM SYLVANIA, INC.**  
**(Patrono)**

Y

**UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES**  
**(Unión)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-05-465**  
**A-05-195<sup>1</sup>**

**SOBRE ARBITRABILIDAD**  
**PROCESAL**

**ÁRBITRO:**  
**ELIZABETH IRIZARRY ROMERO**

---

## INTRODUCCIÓN

Las vistas de arbitraje del presente caso se celebraron el 7 de septiembre de 2005, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Hato Rey, Puerto Rico.

A la misma comparecieron Osram Sylvania, Inc. en adelante, “el Patrono o la Compañía” representada por el Lcdo. Gregory T. Usera, Asesor Legal y Portavoz y la Sra. María Olmedo, Gerente de Recursos Humanos. Como testigos comparecieron: Luis Colón, Gerente de Manufactura; Eduardo Soto, “Planner-Buyer”; y Héctor De Jesús, Supervisor de Área de Materiales.

---

<sup>1</sup>Conforme a solicitud presentada por la Unión el 25 de abril de 2005, ante el Director del Negociado de Conciliación y Arbitraje, el 3 de mayo de 2005, éste consolidó los casos A-05-195 y A-05-465. El caso A-05-195 se encontraba ante la consideración de la Árbitro Mariela Chez y el A-05-465, ante la Árbitro que suscribe. La Unión informó haber discutido dicha solicitud con el asesor legal del Patrono, quien manifestó no tener objeción.

Por la Unión General de Trabajadores, ("Unión") comparecieron: el Sr. José Añeses Peña, Asesor y Portavoz; Paquito Santana, Delegado y Testigo y Luis R. Sánchez Cardona, Querellante.

A ambas partes se les brindó la oportunidad de presentar evidencia y el caso quedó sometido para fines de adjudicación el 7 de octubre de 2005, cuando expiró el término concedido para presentar alegatos en apoyo de sus contenciones.

### **SUMISIÓN**

Toda vez que las partes no pudieron llegar a un acuerdo en cuanto a la controversia a resolverse en este caso, ambas nos sometieron, por separado, los siguientes proyectos de sumisión:

#### **POR LA UNIÓN:**

Determinar si el despido de Luis R. Sánchez Cardona estuvo o no justificado; de no estarlo la Ábitro dispondrá el remedio adecuado.

#### **POR EL PATRONO:**

Que la Honorable Ábitro determine si la querella es arbitrable, debido al incumplimiento con el Artículo X, Sección 3 (A) por parte de la Unión. De determinar que es arbitrable que determine si la cesantía de Luis R. Sánchez debido al cierre de su departamento (Metal Base) cumplió con el Artículo VI, Antigüedad, y sus disposiciones de cesantía por departamento, estuvo justificada. De no haberlo estado, que provea el remedio que corresponda a base de los hechos, el derecho y el Convenio Colectivo.

Luego de analizar el Convenio Colectivo<sup>2</sup>, las contenciones de las partes y la evidencia admitida, determinamos<sup>3</sup> que la controversia a ser resuelta es la siguiente:

Que la *Árbitro* determine si la querella es arbitrable procesalmente. De no ser así, que provea el remedio adecuado.

### TRASFONDO DE LA QUERELLA

La Osram Sylvania, Inc., es una empresa dedicada al manejo de cables para la industria automotriz y antenas satélites. La misma cerró el departamento "Metal Base", departamento en el cual trabajaba Luis R. Sánchez Cardona, querellante. Razón por la cual el empleado quedó desempleado efectivo el 21 de junio de 2004. El 28 de junio de 2004, la Unión radicó una querella ante el Patrono. En la misma alegó no estar de acuerdo con el despido de Sánchez, por considerar que el mismo era uno ilegal al haberse, alegadamente, violado las disposiciones sobre antigüedad del Convenio.

El 7 de julio de 2004, las partes se reunieron activando el primer paso del procedimiento de quejas y agravios, conforme lo establece el Convenio Colectivo vigente al momento de los hechos. Como parte de la discusión, el Patrono le informó a la Unión que traería una nueva línea la cual generaría posiciones adicionales, por lo que se le daría prioridad a Sánchez para ocupar una de ellas. El Sr. Agustín Santos, Vicepresidente, expresó su interés de informar al empleado la posición de la Compañía. Por lo que las partes, acordaron paralizar los procedimientos hasta el 21 de julio de

---

<sup>2</sup> Exhibit 1 Conjunto

<sup>3</sup> El Artículo IX, inciso b del Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje dispone que:

"En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión, dentro de un término razonable, el árbitro determinará el asunto a ser resuelto tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida."

2004, y reunirse previo a la fecha acordada para que la Unión indicara la posición del empleado con relación a lo expresado por la Compañía.

Según la Compañía ni Santos, ni Paquito Santana, delegado de la Unión, se comunicaron con el Patrono, para informar la reacción del empleado. Motivo por el cual el 20 de julio de 2005, Luis Colón, envió una carta a Santos para coordinar otra reunión y discutir más en detalles la reclamación de autos. Más la carta no fue contestada. A pesar de ello hicieron otros acercamientos para saber si se habían comunicado con el querellante, pero Santana, siempre respondió en la negativa.

Añadió que no se llevó a cabo otra reunión entre las partes. Por lo que la Compañía advino en conocimiento de que la Unión había sometido el caso a arbitraje, cuando, por sorpresa, recibió la notificación que le envió el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

#### **ANÁLISIS Y CONCLUSIONES**

Una vez iniciados los procedimientos, el representante legal de la Compañía levantó un planteamiento de arbitrabilidad en su modalidad procesal. Este alegó que la querrela no es arbitrable, debido a que la Unión incumplió con los procedimientos establecidos en el Convenio Colectivo. Específicamente alegó que la Unión no notificó por escrito su intención de arbitrar el caso, conforme lo dispone la Sección 3 (A) del Artículo X, Quejas, Agravios y Arbitraje.

La Unión, por su parte, entiende que el planteamiento de arbitrabilidad procesal no procede.

Analizada y aquilatada la prueba en el presente caso de entrada, concluimos que la querrela no es arbitrable en su modalidad procesal. Para la fecha de los hechos en controversia existía un Convenio Colectivo entre las partes el cual regulaba las relaciones obreropatronales. La Sección 3 (A) del Artículo X, Quejas, Agravios y Arbitraje, establece: “La parte que desee somete el caso a arbitraje deberá notificar a la otra parte de este Convenio *por escrito* sus intenciones de arbitrar...”, énfasis suplido.

La Unión no sometió prueba que evidenciara que cumplió con el requisito de notificar, por escrito, su intención de arbitrar el caso. Tampoco surge de las declaraciones de los testigos, que las partes acordaran omitir dicho requisito.

Cuando las partes negociaron las cláusulas del Convenio Colectivo lo hicieron libre y voluntariamente. El Convenio Colectivo es la ley entre las partes otorgantes. **Beunit de P.R. v. JRT**, 93 DPR 509 (1966). Ninguna de las partes puede hacer caso omiso del Convenio o del procedimiento de quejas y agravios ahí establecido. **San Juan Mercantil Corp. v. JRT**, 104 DPR 86 (1975). También es derecho establecido que el procedimiento de quejas y agravios y para su ventilación en arbitraje, es de estricto cumplimiento. **Rivera Padilla v. Coop. de Ganaderos de Vieques**, 110 DPR 621, (1981); **Secretario del Trabajo v. Hull Dobbs**, 101 DPR 236 (1973); **Nazario v. Lámparas Quesada Sales Corp.**, 99 DPR 450 (1970); **Buena Vista Dairy v. JRT**, 94 DPR 624 (1967); **Pérez v. AFF**, 87 DPR 118 (1963).

En el caso de autos la Unión no presentó prueba que derrotara la prueba del Patrono. Por cuanto, determinamos que la Unión violó la Sección 3 (A) del Artículo X, Quejas, Agravios y Arbitraje, del Convenio Colectivo. Nuestra decisión es cónsona con

lo establecido por nuestro Tribunal Supremo en el caso San Juan Mercantil vs. Junta de Relaciones del Trabajo, 104 DPR 86, (1975), supra. En el mismo el Tribunal resolvió 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, . . .”

A tenor con lo anterior, el Tribunal Supremo, recientemente, en el caso Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública vs. Unión General de Trabajadores, 2002, JTS 60, reiteró que las cláusulas de Procedimientos de Quejas y Agravios son de estricto cumplimiento.

Por los fundamentos que anteceden emitimos el siguiente:

#### LAUDO

A la luz del Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la prueba presentada la querrela, de Luis R. Sánchez Cardona, no es arbitrable. Se desestima la misma.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 6 de junio de 2006

---

ELIZABETH IRIZARRY ROMERO  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 6 de junio de 2006 y remitida copia

por correo a las siguientes personas:

LCDO GREGORY T USERA  
USERA LAW OFFICES, P.S.C  
PO BOX 9022487  
SAN JUAN PR 00902-2487

SRA MARÍA OLMEDO  
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS  
OSRAM SILVANIA  
HC 02 BOX 19400  
GURABO PR 00778-9635

SR JOSÉ A. AÑESES  
PO BOX 21537 UPR STA  
SAN JUAN PR 00931-1537

---

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III