

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-05-678

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL EN RECLAMACIÓN
SOBRE CAMBIO DE TURNO HORA DE
ENTRADA AL TRABAJO**

**ÁRBITRO
ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del presente caso se celebró el día 13 de julio de 2007, 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 el Sr. Luis R. Gándara, Gerente de Recursos Humanos y Testigo.

Por la Unión de Tronquistas, Local 901, en adelante "la Unión", comparecieron, la Lcda. Aileen Rosario Quiles, Asesora Legal y Portavoz; y los Sres. Manuel Rivera Sierra, Delegado General y Testigo; y Roberto Tejera, Delegado.

II. SUMISIÓN

Las partes no llegaron a un acuerdo con respecto al asunto a ser resuelto, por lo que ambas sometieron por separado los siguientes proyectos de sumisión:

Por el Patrono:

Que la Arbitro decida si el caso es arbitrable procesalmente, por haberse radicado la querella fuera de los términos establecidos en el Convenio Colectivo vigente y, además, por haberse radicado la solicitud de arbitraje fuera de los términos establecidos en dicho convenio. De determinarse que la querella no es arbitrable que se desestime la querella.

Por la Unión:

Que la Honorable Arbitro determine que el caso es arbitrable. Que la Honorable Arbitro determine, a la luz del Convenio Colectivo y el derecho aplicable, si los querellantes tienen derecho a los turnos de trabajo solicitados por éstos y al salario dejado de devengar al no haber sido asignados los turnos solicitados.

Acorde al Reglamento que rige el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje,¹ entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

Que el Arbitro determine, a tenor con el Convenio Colectivo entre las partes, la prueba presentada, y las contenciones de las partes, si la presente querella es o no arbitrable procesalmente. De determinar que no lo es, no procede la querella. De determinar en la afirmativa proceder al señalamiento del presente caso para vista de arbitraje en sus méritos.

¹ El Artículo IX, Inciso (b) del Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje, dispone:

- a) ...
- b) En la eventualidad de que las partes no logren un Acuerdo de Sumisión dentro de un término razonable, el Arbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO X

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

Sección 2 - QUERELLAS DE LOS EMPLEADOS

A. Cuando un empleado tenga una querella sobre la aplicación o interpretación del presente Convenio Colectivo, deberá discutirla con el delegado de su departamento, quien luego de estudiar el caso, lo presentará a su supervisor inmediato. Éste tendrá cinco (5) días laborables para contestar. Si no contesta en ese período se adjudicará la querella a favor del querellante. De no llegar a un acuerdo satisfactorio el delegado tendrá cinco (5) días laborables para llevarle el asunto al jefe del departamento, quien luego de investigar, le dará su respuesta dentro de cinco (5) días laborables. De no haber un acuerdo el caso será llevado ante el representante de la Unión.

B. El representante de la Unión, luego de estudiar el caso, tendrá un término de cinco (5) días laborables para elevar la querella por escrito al Gerente de Recursos Humanos, especificando la causa de la querella, la fecha en que ocurrió y el remedio solicitado. El Gerente de Recursos Humanos tendrá cinco (5) días laborables para dar su decisión por escrito. De no llegarse a un acuerdo satisfactorio, el caso pasará al paso C. De ahí en adelante el documento escrito presentado por la Unión se usará para todos los pasos subsiguientes.

C. El Secretario Tesorero, o la persona que él designe, luego de estudiar el caso, tendrá un término de diez (10) días laborables para presentarlo ante el Gerente General o la persona que él designe. Este paso puede ser obviado por mutuo acuerdo escrito entre las partes.

...

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.

ARTÍCULO XI

ANTIGÜEDAD

Sección 1. DEFINICIÓN

El derecho de antigüedad se define como el tiempo de servicio del empleado(a) por unidad contratante, por departamento y por clasificación.

Sección 2. APLICACIÓN

El derecho de antigüedad prevalecerá en la asignación de horas extras, vacaciones, turnos de trabajo, suspensión por economía, reclamo de plazas y reemplazo.

...

Sección 6. TURNOS DE TRABAJO

En caso de la creación de nuevos turnos de trabajo se dará oportunidad a los trabajadores a seleccionar el turno de trabajo en la clasificación y departamento a tenor con su derecho de antigüedad en la unidad contratante.

IV. TRASFONDO DE LA QUERRELLA

A principios del año 2002, la Compañía modificó la hora de entrada de 6:00 a.m., de un grupo de empleados en la clasificación de Representante de Servicios, para las 7:00 a.m. y 8:00 a.m.

Los aquí Querellantes, José González, Miguel Guzmán y Joaquín Rivera, quienes fueron afectados por el cambio, se desempeñan en la Compañía como

Representante de Servicios. Estos fueron asignados a entrar a las 7:00 a.m. y 8:00 a.m. El turno de 6:00 a.m. fue asignado a empleados con menos antigüedad que los Querellantes. Para el año 2004, la Unión, en representación de los Querellantes radicó tres (3) querellas (una por cada empleado) reclamando el antiguo turno de entrada al trabajo de los empleados Querellantes y los haberes dejados de devengar por éstos, debido al cambio de turno. Al momento de radicar las querellas, los Querellantes José González, Miguel Guzmán y Joaquín Rivera llevaban trabajando para la Compañía, aproximadamente, siete (7), veintidós (22) y cinco (5) años, respectivamente.

En el Formulario Para Procesar Querellas de la Unión de fecha 12 de julio de 2004, para el Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo, surge que la Unión, para cada uno de los Querellantes, reclamó la hora de entrada al trabajo de las 6:00 a.m., entendiéndose que el cambio de hora para las 7:00 a.m., les violaba su derecho de antigüedad establecido en el Artículo XI del Convenio Colectivo; por lo que solicitó la reposición del antiguo horario de entrada y el pago de los haberes dejados de devengar por dicho cambio. En el renglón correspondiente a la posición del Patrono aparece que la Compañía mantuvo su posición en el “cambio de horario”, para cada uno de los Querellantes y, en el caso de Miguel Guzmán, se indicó, además, que no se violó el Convenio Colectivo. De los documentos se desprende que la fecha del incidente que produce la querella es del 12 de julio de 2004. En cada formulario aparecen las firmas del representante de la

Unión y del querellante. Se desconoce del formulario la fecha de contestación del Patrono y firma de su representante autorizado.²

Del Formulario Para Procesar Querellas de la Unión, con fecha de 13 de julio de 2004, correspondiente al Segundo Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo, surge el mismo reclamo y solicitud de remedio que se indicó en el Primer Paso de las querellas. En el renglón correspondiente a la posición del Patrono se señaló que la Compañía mantiene su posición y que no ha violado el Convenio Colectivo. Se indica que la fecha del incidente que produce la querella es del 12 de julio de 2004. El documento aparece firmado por el representante de la Unión y por el querellante, más no se indica la fecha ni firma del representante autorizado por el Patrono.³

En el Formulario Para Procesar Querellas de la Unión, de fecha el 11 de agosto de 2004, para el Tercer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo, la Unión señaló en cada querella que el Patrono violó el Convenio Colectivo, por lo que se solicitó el horario de entrada de las 6:00 a.m., y los haberes dejados de devengar. Como respuesta el Patrono indicó que mantiene el cambio de horario y que no se está violando el Convenio Colectivo. En el caso del Querellante Miguel Guzmán, la Compañía señaló que el cambio de horario se efectuó para junio de 2003, por lo que había transcurrido más de un (1) año cuando la Unión hace su reclamo el 11 de agosto de 2004. En el caso del Querellante José González el Patrono

² Exhibits Núms. 1 (a, b y c) – Patrono

³ Exhibits Núms. 2 (a, b y c) – Patrono

señaló que el cambio de horario se efectuó hacía dos (2) años y que ya había pasado más de un (1) año cuando la Unión hace su reclamo el 11 de agosto de 2004. Y, en el caso del Querellante Joaquín Rivera, el Patrono indicó que los cambios de horarios se efectuaron hacía un año y medio (1½) y que había pasado más de un (1) año cuando la Unión reclama el 11 de agosto de 2004. Dichas expresiones fueron firmadas por el Gerente de Recursos Humanos, Luis R. Gándara, como representante del Patrono. No se indica la fecha de las mismas.⁴

El 9 de septiembre de 2004, las partes firmaron la siguiente estipulación:

ESTIPULACIÓN

DE UNA PRIMERA PARTE: Cadillac Uniform & Linen, representada por Luis Rafael Gándara, Gerente de Recursos Humanos

DE LA OTRA PARTE: Unión de Tronquistas de Puerto Rico, Local 901, afiliada a la Internacional Brotherhood of Teamsters AFL-CIO, y representada por José L. Cortés-Representante

ACUERDAN

Que en la querella de Manuel Rivera por trabajo de supervisores; querella por horas de entrada de Miguel Guzmán, Joaquín Rivera, José González; querella por subcontrato de Luis Báez, Luis Atanasio, Jacinto Montesino y Luis A. Ríos fueron vistas en el paso del representante, al no llegar a un acuerdo, las partes sin renunciar a sus derechos, reteniendo ambas partes su derecho de levantar las defensas que a su entender le corresponda levantar, estipulan obviar el paso del Secretario Tesorero y pasar dichas querellas al paso de arbitraje y ser sometidas al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

⁴ Exhibits núms.. 3 (a, b y c) - Patrono

Los suscribientes firman este acuerdo libre y voluntariamente el presente documento en San Juan, Puerto Rico a 9 de septiembre de 2004.

El 21 de septiembre de 2004, la Unión radicó el presente caso en el foro de arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje.

V. PLANTEAMIENTO DE ARBITRABILIDAD PROCESAL

Para el presente caso el Patrono planteó que la Ábitro carece de jurisdicción para entender en la presente querrella, a tenor con la Sección 8 del Artículo X, supra. Que la Unión tuvo conocimiento, desde el año 2002, de la acción tomada por el Patrono sobre el cambio de turno que da lugar a la presente querrella y no es sino hasta luego de transcurridos dos (2) años de dicha fecha cuando someten la misma a través del procedimiento de quejas y agravios.

El Patrono planteó, además, que el Convenio Colectivo impone a las partes unos términos de prescripción, tanto para radicar querrellas como para contestar las mismas, los cuales no cumplió la Unión. Que aún cuando se considerara que la Unión radicó la presente querrella dentro de los términos dispuestos, del trámite de la misma a través de los Pasos Número 1 y 2, del procedimiento de quejas y agravios establecido en el Artículo X, supra, se desprende que no fue así para el trámite, correspondiente al Paso Número 3. Que esto es así, debido a que la Unión elevó la querrella veinte (20) días laborables luego de haberse cumplido el segundo paso de la querrella, esto es, quince (15) días laborables en exceso del término de cinco (5) días

laborables que dispone el Convenio Colectivo para elevar la querella por escrito al Gerente de Recursos Humanos.

Señaló que previo a la estipulación del 9 de septiembre de 2004, entre las partes, habían transcurrido los diez (10) días laborables que disponía la Unión para adelantar la querella al próximo paso correspondiente al del Secretario Tesorero. Que si bien, mediante estipulación las partes optaron por obviar el paso del Secretario Tesorero y se acordó llevar el caso a arbitraje, esto no relevaba a la Unión de solicitarlo dentro de los términos establecidos.

Alegó la Unión, que la presente querella no está prescrita ya que los hechos que dieron lugar a la misma surgieron para el 2002 y continuaron en el 2004 al presente. Que los querellantes podían presentar su querella cada día que sufrían el daño por la acción del Patrono al modificarles su hora de entrada en violación al Convenio Colectivo.

Indicó la Unión que se cumplió con los pasos establecidos en el procedimiento de quejas y agravios del Convenio Colectivo. Que el 12 de julio de 2004, se presentó la querella en el Paso Número 1, cuando los Querellantes reclamaron su antiguo turno de trabajo y los haberes dejados de devengar por el cambio efectuado, mientras el Patrono mantuvo su posición de no haber violado el Convenio Colectivo. Que el 13 de julio de 2004, se efectuó el Paso Número 2, cuando la querella pasó al jefe de departamento y la Compañía mantuvo su posición. Que el 14 de julio de 2004, la querella se elevó por escrito cuando el representante de la Unión, José L. Cortés,

mediante carta dirigida al Gerente de Recursos Humanos, solicitó que se comunicara para fijar una cita y discutir las querellas de referencia, la cual no respondió el Patrono. Que el 11 de agosto de 2004, mediante el Formulario Para Procesar Querellas, se presentó la querella de manera "formal", alegándose que se había violado el Convenio Colectivo, mientras la Compañía mantuvo su posición de sostener el cambio de horario y, de cuyo documento se desprende que la querella se llevó por el procedimiento de quejas y agravios. Que el 13 de agosto de 2004, mediante carta suscrita por el Secretario Tesorero de la Unión, Germán Vázquez, dirigida al Gerente de Recursos Humanos, se elevó por escrito la querella al solicitarle que se comunicara con el propósito de discutir las querellas de referencia, la cual, tampoco, respondió el Patrono.

Indicó, además, la Unión, que, posteriormente, mediante estipulación del 9 de septiembre de 2004, las partes acordaron que la querella ya fue vista en el Paso del representante de la Unión. Que al no llegarse a un acuerdo en dicho nivel, se obviara el Paso del Secretario Tesorero e ir, directamente, al procedimiento de arbitraje, por lo que, finalmente, el 21 de septiembre de 2004, la querella se radicó en el foro de arbitraje.

Señaló la Unión que el Artículo X, supra, hace referencia a que tanto el representante de la Unión como el Secretario Tesorero disponen de hasta cinco (5) días laborables para que, luego de estudiado el caso, puedan elevar la querella al próximo paso, más no determina el término que éstos disponen para estudiar el caso,

por lo que el mismo podría constar de días, semanas, meses y de hasta años. Que de los hechos del presente caso se desprende que en la estipulación firmada el 9 de septiembre de 2004, la Compañía admitió que la querrela fue vista en el paso del representante. Que desde la firma de dicha estipulación hasta la radicación de la querrela en el foro de arbitraje, transcurrieron, solamente, ocho (8) días dentro del término de diez (10) días que dispone el Convenio Colectivo para que la misma se someta ante un árbitro, por lo que el Patrono no puede ahora levantar la arbitrabilidad procesal de la presente querrela.

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.⁵ Entre los asuntos que el convenio puede encomendar al árbitro está la determinación de su propia jurisdicción, conforme los términos mismos del convenio.⁶

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

⁵ *López v. Destlería Serrallés*, 90 D.P.R. 245, 256 (1964)

⁶ *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"). Véase, además, *Elkouri & Elkuri, How Arbitration Works*, ABA, 2003, Sixth Edt., pág. 284

El Artículo X, supra, del Convenio Colectivo, establece el procedimiento a seguir para el trámite de quejas y agravios, así como para someter la queja al proceso de arbitraje. La primera etapa del proceso se inicia cuando el empleado afectado (aquel que tenga una querella sobre la aplicación o interpretación del presente convenio) discuta la queja con el delegado de su departamento y éste, luego de estudiar el caso, lo presenta al supervisor inmediato, quien tendrá cinco (5) días laborables para contestar.

El siguiente o segundo paso de la querella procede cuando en la primera etapa las partes no logran llegar a un acuerdo satisfactorio. En tal situación el delegado tendrá cinco (5) días laborables para llevar el asunto al jefe de departamento, y éste, luego de investigar sobre el asunto, dará su respuesta dentro de cinco (5) días laborables. De no haber un acuerdo entre las partes en esta segunda fase, el caso será llevado ante el representante de la Unión, dando inicio a la tercera fase de la querella. El representante de la Unión, luego de estudiar el caso, tendrá cinco (5) días laborables para elevar la querella por escrito al Gerente de Recursos Humanos, especificando la causa de la querella, la fecha en que ocurrió y el remedio solicitado. (Este documento será el utilizado para todas las pasos subsiguientes.) El Gerente de Recursos Humanos tendrá a su vez cinco (5) días laborables para dar su contestación por escrito. De no llegarse a un acuerdo satisfactorio, el caso pasará al paso del Secretario Tesorero de la Unión.

En esta etapa el Secretario Tesorero de la Unión, o persona designada, luego de estudiar el caso, tendrá un término de diez (10) días laborables para presentarlo ante el Gerente General (Patrono), o persona designada. Dicho paso podrá ser obviado por acuerdo de las partes.

El Artículo X, en su Sección 5, supra, dispone que las querellas que estén bajo la consideración del Secretario Tesorero, serán discutidas con el Gerente General, o persona designada, y ambos harán el esfuerzo mayor para solucionar, satisfactoriamente, la querella, y de no llegarse a un acuerdo podrán someter la misma ante un Árbitro.

El Artículo X, supra, sin embargo, con relación al procedimiento a seguir para las querellas de los empleados, no especifica el término de tiempo que la parte tiene para someter su queja o querella. Más, en la Sección 8, del mismo articulado, sobre Términos de Prescripción, dispone el término de quince (15) días, a partir de la fecha que se tenga conocimiento de los hechos que dan base a la querella. Y dispone, además, que la parte querellante tendrá diez (10) días laborables para adelantar su querella al próximo paso, y de no hacerlo, se entenderá que ha renunciado a la querella.

Del análisis de la evidencia sometida concluimos que la Unión no procesó, debidamente, la presente querella a través de los pasos requeridos en el Artículo X, supra.

Veamos. Los formularios para procesar las querellas por la Unión, sometidos al Patrono para el 2004, y señalados como los documentos utilizados para el trámite de la presente querella indican, que la fecha del incidente de la querella era del 12 de julio de 2004. Sin embargo, el reclamo de los Querellantes tuvo su origen en el cambio de horario que la Compañía estableció para el año 2002. Pese a que los Querellantes y la Unión advinieron en conocimiento de ello para tales fechas, la querella se procesó luego de transcurridos dos (2) años. A tenor con la Sección 8, supra, la parte Querellante, en éste caso la Unión, tenía disponible el término de quince (15) días laborables para someter la querella desde que tuvo conocimiento de los hechos que dieron base a la misma, y no es sino hasta dos (2) años más tarde cuando procesan la querella a través del procedimiento de quejas y agravios.

Sin embargo, aún de entenderse que la Unión radicó en tiempo las querellas, o el Patrono renunció a su derecho a objetar la radicación tardía de las mismas, y éstas fueron, debidamente, tramitadas en los Pasos Número 1 y 2, ello no fue así para el Paso Número 3 del procedimiento de quejas y agravios.

Si bien fue la contención de la Unión que el tercer paso de la querella corresponde a una comunicación del 14 de julio de 2004, suscrita por el representante de la Unión y, alegadamente, dirigida al Gerente de Recursos Humanos, solicitándole a éste que se comunicará para fijar una fecha y hora de reunión y discutir la querella, no se presentó prueba que autenticara y/o corroborara que dicha

comunicación cumplía con los requerimientos establecidos en el Convenio Colectivo para dicho paso e incluso que la misma fue, debidamente, recibida por el Patrono.

Entendemos que se equivoca la Unión cuando señala que la comunicación del 14 de julio de 2004, constituía el tercer paso del procedimiento de quejas y agravios, cuando claramente, el Formulario Para Procesar Querellas sometido el 11 de agosto de 2004, constituía el tercer paso de la querella, según así se desprende de su contenido. Como también se equivoca cuando señala que dicho documento del 11 de agosto de 2004, era la presentación "formal" de la querella ante el Patrono, cuando ello no está contemplado en el procedimiento de quejas y agravios del Convenio Colectivo.

La prueba revela que el siguiente paso de la querella, que corresponde a elevar la misma al Gerente de Recursos Humanos de parte del representante de la Unión, fue para el 11 de agosto de 2004, lo que representa veintiún (21) días laborables a partir de la radicación del segundo paso de la querella, excediéndose así de los términos dispuestos en el Convenio Colectivo.

Pese a que la Unión planteó que toda vez que el Convenio Colectivo no provee de un término de tiempo, tanto al Representante de la Unión como al Secretario Tesorero, para elevar la querella al próximo paso, luego de que se estudie el caso, por lo que dicho término es indeterminado y sujeto a que el estudio se realice, lo cierto es, como previamente señaláramos, que con respecto al término disponible que tanto el representante de la Unión, el Secretario Tesorero, y el delegado de la Unión tienen

para estudiar el asunto del caso previo a cumplir con el siguiente paso dentro de los términos fijados para ello, está, claramente contenido en el Artículo X, en su Sección 8, supra. Para efectos del procedimiento de quejas y agravios, la sección 8, supra, provee un término razonable para satisfacer las necesidades de las partes en aquellos renglones donde éstas no cuenten con un término especificado en el Convenio Colectivo para el trámite de sus querellas. En consideración con lo allí dispuesto sobre términos de prescripción, así como con el contenido de la Sección 2, Parte B, supra, entendemos que la Unión no cumplió con el debido trámite para el tercer paso.

Con respecto al siguiente paso que corresponde al Secretario Tesorero, la Unión arguyó que mediante la comunicación suscrita por el Secretario Tesorero de la Unión para el 13 de agosto de 2004, se elevó la querella por escrito al Patrono. Dicha comunicación adolece de la misma falta de autenticidad y prueba corroborativa de la comunicación del 14 de julio de 2004, así como de faltas procesales en cuanto a su contenido. Entendemos, pues, en ausencia de prueba en contrario, que la Unión no procesó, debidamente, la querella en el paso del Secretario Tesorero. Surge de la prueba, sin embargo, que las partes obviaron el paso del Secretario Tesorero mediante estipulación del 9 de septiembre de 2004. En la misma las partes se reservaron el derecho de levantar aquellas defensas que entiendan correspondan.

A base de lo anterior, la Unión no cumplió con el procedimiento de quejas y agravios para el trámite de la presente querrela, por lo que la misma no sería arbitrable procesalmente.

Ahora bien, fue planteado por la Unión que le es aplicable al presente caso la doctrina de querrela continua (violación o agravio continuo), lo cual derrotaría los términos provistos bajo el procedimiento de quejas y agravios.

Varios tratadistas en el campo laboral reconocen la existencia de violaciones continuas a un convenio. Los tratadistas Elkouri & Elkouri han señalado lo siguiente:

Many arbitrators have held that 'continuing' violations of the agreements (as opposed to a single isolated and completed transaction) give rise to 'continuing' grievances in the sense that the act complained of may be said to be repeated from day to day, with each day treated as a new 'ocurrence'. These arbitrators permit the filing of such grievances at any time, although any back pay would ordinarily accrued only from the date of filing. For example, where the agreement provided for filing 'within ten working days of the occurrence', it was held that where employees were erroneously denied work, each day lost was to be considered an 'ocurrence' and that a grievance presented within 10 working days of any such day lost would be timely.⁷

Fairweather, además, señala:

If the grievant continues to suffer from the alleged contract violation, the arbitrator may find that the violation is a continuing one. In such a case, the limitations period recommences each day; hence, the time for filing the grievance is extended...The 'continuing violator' doctrine is used most frequently by grievants seeking damages because an employer failed to pay the established wage rate for the employee's classification or failed to grant a merit increase.⁸

⁷ Elkouri & Elkouri, *How Arbitration Works*, Sixth Edit., BNA (2003), pág. 218-219.

⁸ Fairweather's *Practice and Procedure in Labor Arbitration*, 4th Edit. (1999), pág. 129-130.

Así también, el profesor Demetrio Fernández Quiñónez, indica:

El agravio puede ser de carácter continuo. La naturaleza de este tipo de agravio es que el mismo surge o se renueva de día a días y, por tanto, se puede presentar en cualquier momento mientras la violación contractual continúe y se interponga el agravio durante el período prescrito por el Tribunal Supremo.⁹

Encontramos, a base de los planteamientos esbozados por la Unión y de los hechos del presente caso, que es aplicable lo expresado por el Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso *U.G.T. v. Corporación de Difusión Pública*, 2006 DTS 134, sobre la doctrina de querrela continua, a saber:

La doctrina de violación continua se configura como una excepción a la norma general que presupone el cumplimiento específico de los términos negociados por las partes y recogidos en el convenio colectivo....[u]na violación de carácter continuo hace que el agravio surja o se renueve periódicamente y, por tanto, se pueda presentar la querrela en cualquier momento mientras persista la violación. Para establecer si la querrela es de naturaleza continua lo determinante no es la continuidad del agravio, si no más bien, si al momento de presentar la querrela correspondiente la violación persiste. *United Air Lines, Inc v. Evans*, 431 U.S 553, 558 (1977). ("But the emphasis should not be placed on mere continuity; the critical question is whether any present violations exist.) ...

En el campo laboral, la doctrina de violación continua no opera automáticamente pues se exige lo siguiente: primero, que el tiempo transcurrido entre el momento en que expiró el plazo y cuando en efecto se presentó la correspondiente queja o agravio, no haya sido excesivo; segundo, que haya justa causa para la dilación y así lo demuestre el querellante; y tercero, que la tardanza no perjudique al patrono al dificultar severamente su capacidad para defenderse de la

⁹ Demetrio Fernández Quiñónez, *El Arbitraje Obrero-Patronal*, First Edit., (2000), Pág. 237.

querella presentada. En tal sentido se ha resuelto lo siguiente:

Ordinarily, arbitration provides a limited form of forgiveness in the case of recurring or continuing grievance by permitting the dispute to be heard of the merits, but restricting any remedy plea to the actual date of filing...The continuing grievance exception to a late filing is not automatic however. The exception requires that the grievance meet the following conditions: **1. The time elapse between the expiration of the filing deadline and actually filing is not unreasonably protracted. 2. The grievant offers a good and sufficient reason for the late filing. 3. The late filing poses no undue burden or prejudice to the employer in defending against the grievance.** *In Re Independent School District No.23, 110 LA 1117 (Daly 1998).* En igual sentido, *In Re Aramak Services. 115 LA 401, 406 (Hoh 2000).*

Haciéndonos acopio de los requisitos exigidos para la doctrina de querella continua en el área laboral, observamos que la acción del Patrono en el cambio de la hora de entrada de los Querellantes fue conocida por la Unión para el 2002, y no es sino hasta el 2004, dos (2) años más tarde, cuando la Unión instó su reclamación. Que dicho lapso de tiempo, entre la fecha que correspondía la radicación de la querella a la fecha que se radicó la misma fue, irrazonablemente, excesivo. Que la Unión no justificó, razonablemente, dicha dilación. Que en la vista de arbitraje el delegado de la Unión reconoció que la querella no se radicó adecuadamente. Entendemos, que dicha tardanza representó una carga innecesaria al Patrono a la hora de defenderse de un reclamo pasados dos (2) años de la ocurrencia del mismo.

A tenor con lo anterior, y conforme lo señalado, previamente, emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

La presente querrela no es arbitrable procesalmente. No procede la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFIQUESE

DADO en San Juan, Puerto Rico a 5 de noviembre de 2007.

ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 5 de noviembre de 2007; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR JOSE L CORTES
REPRESENTANTE
UNION DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SR LUIS R GANDARA
GERENTE RECURSOS HUMANOS
CADILLAC UNIFORM & LINEN SUPPLY
PO BOX 1893
BAYAMON PR 00960

LCDA AILEEN ROSADO QUILES
DELGADO NAVARRO & ASOCIADOS
1127 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PR 00925

LCDO AGUSTIN COLLAZO
BANCO POPULAR CENTER STE 1901
1209 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PR 00918

YESENIA MIRANDA COLON
Técnica de Sistema de Oficina III