

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

**OFFICE AND PROFESIONAL  
EMPLOYEES INTERNATIONAL  
UNION  
(UNIÓN)**

**Y**

**J & J MAINTENANCE  
(PATRONO O COMPAÑÍA)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-06-2007**

**SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL**

**ÁRBITRO:**

**LEIXA VÉLEZ RIVERA**

### **INTRODUCCIÓN**

La audiencia de arbitraje del caso de referencia se celebró en las Oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 16 de septiembre de 2008. El mismo quedó sometido, para su análisis y adjudicación el 24 de octubre de 2008, luego de concluido el término concedido a las partes para someter sus respectivos memorandos de derecho.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la **Office and Profesional Employees International Union**, en adelante, "la Unión": el Lcdo. César A. Rosado, asesor legal y portavoz.

Por **J & J Maintenance**, en adelante, “el Patrono o “la Compañía”: el Lcdo. Radamés A. Torruella, asesor legal y portavoz; la Lcda. Anne M. Galanes, asesora legal y portavoz, y la Sra. Martha E. Doerner, representante.

### ACUERDO DE SUMISIÓN

Determinar si la querrela es arbitrable [o no]. En caso de que la Honorable Ábitro determine que es arbitrable: Determinar si al grupo de 17 empleados querellantes ya se les pagó el bono de navidad que les correspondía pagadero en diciembre de 2005 y, por tanto, J & J no tiene obligación de hacerle otro pago igual.

### DISPOSICIÓN CONTRACTUALE PERTINENTE<sup>1</sup>

#### Artículo IX

#### PROCEDIMIENTO DE AGRAVIOS

Sección A: Se define un agravio como una reclamación o disputa por un empleado o la Unión relacionada con la interpretación y aplicación de este Convenio.

Sección B: Todo agravio tiene que ser radicado y procesado de acuerdo al siguiente procedimiento exclusivo.

1. El empleado que tenga un agravio lo discutirá con su supervisor inmediato. De no resolverse el agravio durante esta reunión del 1er Paso, la querrela puede ser puesta por escrito llenando un Formulario de Agravios de la Unión y apelando la querrela al Gerente del Proyecto en el 2do Paso dentro de cinco (5) días después de la Reunión del 1er Paso.

---

<sup>1</sup> El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 16 de abril de 2005 hasta el 15 de abril de 2008.

2. Los representante de negocio y el Gerente del Proyecto discutirán el agravio y de no resolverse a la satisfacción del Representante de la Unión, dicho Representante podrá presentar una apelación por escrito al Presidente de la Compañía dentro de cinco (5) días después del 2do Paso.

#### **HECHOS ESTIPULADOS:**

1. El 16 de abril de 2005 Quality Services International, L.L.C. ("Quality Services") asumió las operaciones de Johnson and Johnson Maintenance, Inc. ("J & J").
2. Las operaciones de Quality Services International, L.L.C. ("Quality Services") son, en esencia, una continuación de las operaciones de J & J.
3. Los mismos 17 empleados que fueron separados de J & J fueron contratados por Quality Services.
4. Los 17 empleados de J & J fueron transferidos a Quality Services.
5. Los 17 empleados transferidos mantuvieron su fecha de comienzo de empleo con J & J.
6. Los 17 empleados fueron movidos de la nómina de J & J a la nómina de Quality Services.
7. Los 17 empleados continuaron estando bajo el mismo grupo o área de supervisión.
8. Ninguno de los 17 empleados perdió su "antigüedad".

9. Ninguno de los 17 empleados transferidos perdió los días por enfermedad que había acumulado con J & J.
10. A los 17 empleados transferidos se les liquidó la paga por concepto del Plan de Retiro.
11. Las condiciones de trabajo de los 17 empleados transferidos siguieron siendo las mismas.
12. Ninguno de los 17 empleados transferidos tuvo que competir, pues mantuvieron sus puestos al momento de la transferencia.
13. Ninguno de los 17 empleados transferidos fue puesto en período probatorio, según requieren ambos convenios para el caso de empleados nuevos.
14. Fue mediante la carta fechada 20 de diciembre de 2005 de Iram Ramírez y Roberto Cruz a Bob Devillez y Liston "Bro" Godfrey que la Unión sometió la querrela ante la Compañía.
15. Mediante correo electrónico fechado 22 de diciembre de 2005 de Robert Devillez dirigido a Roberto Cruz, se le notificó a la Unión que la querrela no era arbitrable por no haber sido sometida ni en tiempo ni conforme al convenio colectivo.
16. Los convenios colectivos de ambas compañías son sustancialmente iguales; son idénticos en todo lenguaje relevante a la querrela de este caso.

17. El Artículo I, sección c de ambos convenios colectivos establece que los patronos sucesores están obligados por los términos del convenio colectivo. Mediante dicha cláusula Quality Services asumió la responsabilidad de pagarle el bono de Navidad para diciembre de 2005 a los 17 empleados transferidos.
18. Ninguno de los dos convenios colectivos dispone que las obligaciones establecidas por los términos provistos en los convenios deben ser satisfechas por ambos patronos.
19. El 5 de diciembre de 2005, Quality Services le pagó a cada uno de los 17 empleados transferidos \$400 por conceptos de bono de navidad.
20. Por otro lado, J & J le pagó a cada uno de los 12 empleados que no fue transferidos \$400 por concepto de bono de Navidad. [sic]
21. Los 17 empleados transferidos trabajaron el mismo período de tiempo que el trabajado por los 17 empleados no transferidos. [sic]
22. En caso de que J & J tuviese que pagarle un bono de [sic] a los 17 empleados transferidos a Quality Services, tal pago tendría el resultado de que los 17 empleados transferidos recibirían, por concepto de bono de navidad, el doble que los empleados no transferidos. Es decir, los 12 empleados no transferidos recibirían \$400 por concepto de bono de

navidad, mientras que los 17 empleados transferidos recibirían \$800 por concepto de bono de navidad.

23. La sección 22. 1002-3 de la Federal Acquisitions Regulation (“FAR”) no provee para una doble compensación por beneficios marginales, sino para una paga que no sea menor a la establecida por el convenio acordado con el patrono predecesor.
24. En Puerto Rico, tanto J & J como Quality Services se dedican a rendir servicios de mantenimiento a las instalaciones del gobierno federal en el Fuerte Buchanan.
25. Los terrenos del Fuerte Buchanan, donde tanto J & J como Quality Services le rinden servicios al gobierno federal, son un enclave federal (“federal enclave”), según ese término ha sido definido por la jurisprudencia.

### **ALEGACIONES DE LAS PARTES**

El Patrono alegó que la Unión incumplió con el procedimiento que provee el Convenio Colectivo para dilucidar las querellas, específicamente, el Artículo IX, Sección B, al radicar la querella mediante carta fechada el 20 de diciembre de 2005 ante el Sr. Bob Devillez y Liston “Bro” Godfrey y no ante el supervisor inmediato como lo requiere el mencionado Artículo, por lo que la querella no es arbitrable procesalmente.

La Unión, por su parte, se limitó a aseverar que la querella era arbitrable. Sin embargo, no refutó los planteamientos hechos por el Patrono ni argumentó en cuanto a la arbitrabilidad de la querella.

### ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde dirimir, en primera instancia, si la querella ante nuestra consideración es o no arbitrable procesalmente. A las partes se les concedió amplia oportunidad de presentar toda la prueba que tuvieran a bien someter en apoyo de sus contenciones.

Sabido es que los asuntos de arbitrabilidad procesal, donde el árbitro examina si se cumplió o no con los procedimientos establecidos en el convenio colectivo, pertenecen a la jurisdicción de éste<sup>2</sup>. De este modo, es responsabilidad del árbitro referirse al procedimiento de quejas y agravios dentro del convenio colectivo para dilucidar, si en efecto, las partes se ciñeron a los términos y procesos en él contenido, cuyo cumplimiento precede a la radicación de la querella en el foro arbitral.

En el caso ante nuestra consideración, el Patrono alegó que la Unión incumplió con el requisito procesal establecido en el Artículo IX, Sección B, supra, del Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo por no haber radicado la querella, en el primer paso, ante el supervisor inmediato. Según los hechos estipulados, los Sres. Iram Ramírez y Roberto Cruz radicaron la querella que nos

---

<sup>2</sup> Fernández Quiñónez Demetrio, El Arbitraje Obrero – Patronal, Forum, Primera Edición, Año 2000, pág. 424.

ocupa ante los Sres. Bob Devillez, Vicepresidente de J & J y Liston "Bro" Godfrey, Gerente del Proyecto. Las partes sometieron en evidencia las cartas suscritas por los Sres. Iram Ramírez y Roberto Cruz en cuanto a la radicación de la presente querrella. Sometieron además, la respuesta del Sr. Robert Devillez al reclamo de la Unión.<sup>3</sup>

La doctrina sostiene que cuando un convenio colectivo contiene en su procedimiento de quejas y agravios requisitos específicos en cuanto al procesamiento de las querellas, los árbitros desestiman las querellas ante sí si no se ha cumplido con el procedimiento tal y como fue establecido en el convenio.<sup>4</sup>

El Artículo IX, supra, del Convenio Colectivo, establece claramente, que **"el empleado que tenga un agravio lo discutirá con su supervisor inmediato. De no resolverse el agravio durante esta reunión del 1er Paso, la querrella puede ser puesta por escrito llenando un Formulario de Agravios de la Unión y apelando la querrella al Gerente del Proyecto en el 2do Paso dentro de cinco (5) días después de la Reunión del 1er Paso"**. (Énfasis Nuestro). De conformidad con la disposición contractual que antecede, la Unión tenía que radicar la querrella en primer paso ante el supervisor inmediato y una vez pasara al segundo paso debía ser puesta por escrito llenando el Formulario de Agravio dispuesto a esos fines. Toda vez que, según se desprendió de los hechos estipulados por las partes, la Unión radicó la querrella directamente en el segundo paso y no utilizó el Formulario provisto para

---

<sup>3</sup> Exhibits Núm. 2 y 3 Conjuntos, respectivamente.

<sup>4</sup> ElKouri & ElKouri, How Arbitration Works, Sixth Edition, BNA, 2003, Pág. 206.



dicho trámite, sino que lo hizo mediante carta, concluimos que la querella no es arbitrable procesalmente. La Unión no cumplió con los requisitos recogidos en el Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo al tramitar la querella de autos.

A tenor con el análisis que antecede, concluimos que la querella no es arbitrable procesalmente y emitimos el siguiente:

### LAUDO

La querella no es arbitrable procesalmente. Se declara sin lugar la querella de la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en Hato Rey, Puerto Rico a 11 de febrero de 2009.

LEIXA VÉLEZ RIVERA  
ÁRBITRO

### CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, hoy 11 de febrero de 2009, y remitimos copia en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR IVAN RAMÍREZ  
REPRESENTANTE INT CODO PROG  
OFFICE AND PROFESIONAL  
EMPLEOYEES INT UNION  
PO BOX 29146  
SAN JUAN PR 00926-0146

SR LISTON LEODFREY - PROYECT MANAGER  
J & J MAINTANCE/ Q S I  
PO BOX 34253  
FORT BUCHANAN PR 00934-0253

LCDO RADAMÉS A TORRUELLA  
MCCONNELL VALDÉS  
PO BOX 364225  
SAN JUAN PR 00936-4225

LCDO MANUEL RODRÍGUEZ BANCH  
EDIF. ALMA MATER 1ER PISO  
SANTA RITA  
867 CALLE DOMINGO CABRERA  
SAN JUAN PR 00925

OMAYRA CRUZ FRANCO  
TÉCNICA SISTEMAS OFICINA III