

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
P O Box 195540
San Juan PR 00919-5540

**SEA LAND SERVICE, INC.
(Patrono o Compañía)**

Y

**INTERNATIONAL LONGSHOREMEN'S
ASSOCIATION, LOCAL 1575, AFL-CIO
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

**CASO NÚM. A-05-2326*
SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA**

CASO NÚM. A-05-2327**

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL

CASO NÚM. A-2610-99

**SOBRE: RECLAMACIÓN DE SALARIOS
JOSÉ A. MAYMI MARTINEZ**

**ÁRBITRO: ELIZABETH IRIZARRY
ROMERO**

INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso se llevó a cabo el 22 de febrero de 2005 en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido, para fines de adjudicación, el 22 de marzo de 2005, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter alegatos¹ en apoyo de sus respectivas contenciones.

* Número administrativo asignado a la arbitrabilidad sustantiva.

** Número administrativo asignado a la arbitrabilidad procesal.

¹ Sólo el patrono sometió su alegato en el tiempo concedido.

Por **Sea Land Service, Inc.**, en adelante denominada "**la Compañía o el Patrono**", comparecieron el Lcdo. Rafael Cuevas Kuinlam, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. Michael Bolaño, Supervisor y Testigo; Sr. Manuel López Llavona, Director Relaciones Industriales y Testigo.

Por la **INTERNATIONAL LONGSHOREMEN'S ASSOCIATION, LOCAL 1575, AFL-CIO** en adelante denominada "**la Unión**", comparecieron el Lcdo. José F. Matos De Juan, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. José Ojeda, Representante del Síndico; el Sr. José A. Maymí Martínez, Querellante.

A las partes concernidas se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar, contra interrogar y de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

SUMISIÓN

Las partes no lograron ponerse de acuerdo en lo que a la sumisión respecta. En su lugar, procedieron a someter por separado sus respectivos proyectos de sumisión.

POR LA COMPAÑÍA O EL PATRONO:

Que el Honorable Árbitro determine si este caso es o no arbitrable procesalmente y sustantivamente, en el sentido que se radicó fuera de término la querella (procesal) y que esta Honorable Árbitro carece de jurisdicción para atender reclamaciones fuera de la vigencia del Convenio Colectivo en efecto a la fecha de la reclamación (sustantiva); y de ser arbitrable que determine si al querellante se le adeuda alguna compensación a tenor con el Convenio Colectivo por las semanas de trabajo que terminó el 11/5/96, 3/3/98 y 9/10/98.

POR LA UNIÓN

Que el Honorable Árbitro determine si este caso es arbitrable procesalmente y sustantivamente en el sentido de que se radicó fuera de término la querrela (procesal) y que este Honorable Árbitro carece de jurisdicción para atender reclamaciones fuera de la vigencia del Convenio Colectivo en efecto a la fecha de reclamación (sustantiva), y de ser arbitrable, que determine si al querellante se le adeuda alguna compensación a tenor con el Convenio Colectivo.

Luego de analizar el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes, los hechos del caso, y la prueba aportada, determinamos que la controversia a ser resuelta es la siguiente:²

Que la Árbitro determine si el caso es o no arbitrable sustantiva. De ser arbitrable sustantivamente, que la Árbitro determine si la querrela es arbitrable procesalmente. De resultar en la afirmativa, determinar si al querellante se le adeuda alguna compensación salarial, a tenor con el Convenio Colectivo y prueba presentada.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO

ARTÍCULO II

HORAS DE TRABAJO

A. La semana de trabajo será de lunes a viernes. Para el pago de los salarios básicos que se fijan en esta sección, ocho (8) horas al día (7:00 a.m. a 12:00 m. y 1:00 p.m. a 4:00 p.m. en todas las operaciones) serán las horas regulares de trabajo y cuarenta (40) horas semanales constituirán la semana regular de trabajo. Todas las otras horas, incluyendo sábado, domingo y los días festivos, se pagarán a tiempo y medio del salario

² ARTÍCULO XIV - SOBRE LA SUMISIÓN.

b. "En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El árbitro determinará él(los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida".

básico señalado para las horas regulares, excepto la novena hora y la hora de comida, que se pagarán a tiempo doble del tipo del salario correspondiente al turno. Las horas de comida no formarán parte de las garantías establecidas en este contrato. Cuando la hora de comida y la novena hora coincidan, se pagará doble la hora subsiguiente de acuerdo al turno correspondiente, disponiéndose que en horas de comida y la novena hora se pagarán completas, aunque se trabajen fracciones de la misma.

. . .

D. Turno adicional de comienzo para recibo y despacho: Se añade el turno de 6:00 a.m. de comienzo para recibo y despacho con garantía de ocho horas y bajo las siguientes condiciones:

6:00 a.m. a 7:00 a.m. – salario pagado a tiempo y medio y doble en días feriados

7:00 a.m. a 11:00 a.m. – salario pagado a tiempo regular

11:00 a.m. a 12:00 md – hora de comida

12:00 md a 3:00 p.m. – Salario pagado a tiempo regular

Los que entran a las 6:00 a.m. podrán continuar hasta las 4:00 p.m. cuando la Compañía así lo determine. El resto de los trabajadores entrarán a las 7:00 a.m. como de costumbre. El personal del turno de las 6:00 a.m. será seleccionado el día anterior por la tarde, de acuerdo a la antigüedad.

ARTICULO XV

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

B. Quejas Y Agravios: Cualquier incidente, disputa, reclamación o controversia que surja entre las partes bajo los términos de este convenio y que no pueda ser resuelta dentro del período de cuarenta y ocho (48) horas (sábado y domingo excluidos) de haber surgido, mediante negociaciones directas entre un representante de la Compañía y otro de la Unión, será puesto por escrito y

sometido por la parte interesada a la otra parte a no más tardar del décimo día después del día que surgió dicho incidente, disputa, reclamación o controversia. La parte que someta la querrela por escrito expondrá claramente la naturaleza de la misma y designará a su representante, con quien la otra parte deberá discutir la querrela. La parte que reciba la querrela por escrito deberá inmediatamente nombrar a su representante, quien deberá reunirse con el representante de la otra parte y discutir la querrela en un esfuerzo para decidir la misma. Si no se llegara a un acuerdo satisfactorio dentro del término de cinco (5) días después de la primera reunión, en tal caso la querrela debe ser sometida por escrito al Procedimiento de Arbitraje, *con excepción* de reclamaciones de salarios y/o interpretaciones de leyes en que el empleado reclamante *podrá* acudir a los tribunales.

...

ARTICULO XVII

DURACIÓN DEL CONVENIO

Este convenio será efectivo desde el día 1 de octubre de 1996 hasta el 30 de septiembre de 2001 y continuará en vigor año tras año después de esa fecha, a menos que cualquiera de las partes notifique por escrito, con no menos de sesenta (60) días de anticipación a su vencimiento, su deseo de negociar un nuevo contrato.

...

HECHOS DEL CASO

De la prueba testifical y documental desfilada en la audiencia se desprenden los siguientes hechos pertinentes a la controversia:

1. Las partes firmaron un Convenio Colectivo (Exhibit 1 Conjunto), que estuvo vigente desde el día 1 de octubre de 1996 hasta el 30 de septiembre de 2001.

2. El 23 de marzo de 1998 fue el último día de trabajo del querellante debido a que se acogió a los beneficios de retiro³.
3. El 26 de abril de 1999, el querellante cursó una carta dirigida al Departamento de Nómina, (Exhibit 2 de la Compañía), reclamando que desde el 1994 se le estaba pagando de menos semanalmente.
4. El 5 de mayo de 1999, el Sr. Manuel A. López Llavona, Director de Relaciones Laborales, le contestó. (Exhibit 2 de la Compañía)
5. En la misma, le indicó que se realizó un análisis de las nóminas comparándolas con los pagos recibidos y encontraron que los pagos efectuados estaban correctos. Además, señaló que el querellante no había llevado este reclamo (cuadre semanal de sus horas), oficialmente, a ningún gerencial de la Compañía. Que debido a lo anterior, entendió que el querellante había renunciado a dicha reclamación.
6. De dicho documento surge que la controversia trata de una reclamación de salarios.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

I. Arbitrabilidad Sustantiva

En vista del inusitado planteamiento de arbitrabilidad sustantiva presentado por la Unión, en su proyecto de sumisión, debemos dejar claro, y a la vez ilustrar a ésta sobre los aspectos inherentes a un planteamiento de tal naturaleza. Sobre el particular, es necesario indicar que la Unión, como parte promovente de la querrela, está imposibilitada de presentar dicho planteamiento, ya que el efecto del mismo es que la árbitro carezca de jurisdicción para entender en la controversia.

³ Exhibit #1-Compañía

En cuanto a la arbitrabilidad sustantiva presentada por el Patrono, éste sostuvo que esta Árbítro carece de jurisdicción para atender asuntos provenientes de otro Convenio Colectivo no sometido ante nuestra consideración. Veamos.

El Convenio Colectivo aplicable a la controversia tenía vigencia del 1ro de octubre de 1996 hasta el 30 de septiembre de 2001. El querellante instó su reclamación de salarios el 9 de junio 1999, por hechos que alegadamente ocurrieron desde 1994.

Si retrotraemos la querella al 1994, el Convenio Colectivo que estaba vigente al momento en que la misma fue radicada (9 de junio de 1999), el periodo de tiempo reclamado por el querellante excede la vigencia del Convenio, (el Convenio aplicable comenzó a regir las relaciones obreropatronales desde el 1ro de octubre de 1996). Sin embargo, la Ley 379 del 15 de mayo de 1948, según enmendada, y su homóloga Ley 180, 27 de julio de 1998, según enmendada, Ley 80 del 21 de mayo de 2000, permite al querellante reclamar hasta tres años desde el momento en que ocurrieron los hechos. Por lo que el querellante puede reclamar hasta el 1996. A tenor con lo antes expuesto, concluimos que no tenemos jurisdicción para atender aquella parte de la reclamación que data para los años de 1994 al 1995. Sin embargo, como indicáramos anteriormente, por ley, el empleado podía reclamar desde el año 1996 al 1999, o sea, tres años desde el momento en que instó la reclamación. Años para los cuales, concluimos tenemos jurisdicción para entender en la querella ante nuestra consideración.

Otro aspecto a considerar en torno a la jurisdicción del árbitro es el siguiente: la jurisdicción de un árbitro tiene que ver con el ámbito de la cláusula de arbitraje. Es decir,

se refiere a la cobertura de la cláusula de arbitraje de acuerdo con los asuntos que las partes acordaron someter al procedimiento de arbitraje. El factor principal para determinar si una controversia está dentro de la cláusula de arbitraje es el alcance de esta cláusula.⁴ El lenguaje de la cláusula de arbitraje es el criterio principal para determinar el alcance de la misma.⁵

En el caso que nos ocupa, el Artículo XV, Procedimiento de Quejas y Agravios, del Convenio Colectivo, supra, aplicable a la controversia, dispone sobre el procedimiento de quejas y agravios, el cual incluye el arbitraje. La Sección B, Quejas y Agravios, de este Artículo establece, entre otras cosas, lo siguiente:

“B. Quejas y Agravios: Cualquier incidente, disputa, reclamación o controversia que surja entre las partes bajo los términos de este convenio y que no pueda ser resuelta dentro del período de cuarenta y ocho (48) horas (sábado y domingo excluidos) de haber surgido. . . Si no se llegara a un acuerdo satisfactorio dentro del término de cinco (5) días después de la primera reunión, en tal caso la querrela debe ser sometida por escrito al Procedimiento de Arbitraje, con excepción de reclamaciones de salarios y/o interpretaciones de leyes en que el empleado reclamante podrá acudir a los tribunales.”

Mientras que, la Sección C, dispone:

Arbitraje: Toda disputa que no pueda ser resuelta mediante el Procedimiento de Quejas y Agravios cualquier disputa con respecto a la interpretación o alegada violación de cualquier disposición de este convenio, deberá ser sometida por escrito al Procedimiento de Arbitraje... Dicha decisión será final y obligatoria para todas las partes y personas relacionadas con el caso.” (Énfasis suplido)

⁴ Mark M. Grossman, **The Question of Arbitrability**, ILR Press, Nueva York, 1984, pág. 22.

⁵ Ray J. Shoonhoven, editor, Fairweather's **Practice and Procedure in Labor Arbitration**, BNA Books, Washington, D.C., 3ra. Ed. 1991, pág. 29.

Las disposiciones antes citadas, establecen claramente las situaciones que serán tramitadas, conforme las partes lo pactaron, en el procedimiento de quejas y agravios el cual incluye arbitraje. Estas situaciones son: cualquier incidente, disputa, reclamación o controversia producto de la interpretación de los términos del Convenio o alegada violación de cualquier disposición del Convenio, aquí en controversia.

Este tipo de cláusula, que aplica a *cualquier situación* que surja entre las partes se le conoce como una cláusula amplia de arbitraje.⁶ Sobre las cláusulas amplias de arbitraje, Marck M. Grossman, en su libro, discute lo siguiente:

“The party seeking arbitration is not required to allege a violation of the collective bargaining agreement. The grievant has only to raise a claim tangentially affecting the employment relationship.” (Subrayado nuestro)

Ante esta situación, sólo podemos concluir que tenemos jurisdicción para dilucidar la querrela ante nuestra consideración.

Es importante destacar el hecho de que la Sección B, Quejas y Agravios del Artículo XV, supra, establece que en controversias relacionadas con reclamaciones de salarios o interpretaciones de leyes, el empleado podrá acudir a los tribunales. Dicha excepción debe interpretarse beneficiosa para el querellante, ya que éste tiene dos foros, a seleccionar, a donde acudir. Ello permite al trabajador determinar por cuál foro desea tramitar su reclamación. Dicha disposición debe considerarse de carácter optativo y no una limitante.

⁶ Marck Grossman, The Question of Arbitrability, ILR Press, Nueva York, 1984, pág. 22.

⁷ Ibid.

El arbitraje constituye otro medio disponible a las partes para resolver controversias, esto es, un medio aparte del judicial que las partes escogen libre y voluntariamente. Un árbitro no tiene más autoridad de la que le conoce el convenio y a una parte no puede exigírsele que someta a arbitraje una cuestión que no fue su intención someter a arbitraje. Véase Atkinson v. Sinclair Refining Co., 370 U.S. 238, 241; 50 L.R.R. M. 2344. Está claro que “excepto los asuntos que las partes específicamente excluyen del procedimiento de querellas y arbitraje pactado en el Convenio Colectivo, todas las controversias caen dentro de dicho procedimiento”. Pérez v. A.F.F., 87 D.P.R. 118, 129 (1963).⁸ El caso ante nuestra consideración trata, precisamente, sobre una reclamación de salario, ya que el querellante alega que se violaron las disposiciones contenidas en el Inciso 9 del Artículo II, Horas de Trabajo, de Convenio Colectivo. Una vez más quedó probado que el asunto objeto de la presente querella está cubierto bajo las disposiciones contractuales pactada por las partes.

Por lo antes expuesto, determinamos que la querella de autos esta cubierta por el Convenio Colectivo ante lo cual esta Árbitro tiene jurisdicción para dilucidar la misma y proveer un remedio o solución a la controversia. Por cuanto, determinamos que la querella es arbitrable sustantivamente.

II. Arbitrabilidad Procesal

En vista de que la Unión, parte promovente de la querella, incluyó como parte de su proyecto de sumisión una arbitrabilidad procesal, entendemos necesario dejar

⁸ Allí se decidió que las controversias sobre salario pueden ser sometidas al procedimiento de arbitraje.

claramente establecida la diferencia entre una arbitrabilidad procesal versus lo que significa un planteamiento procesal.

Al levantar un planteamiento procesal como defensa, la parte que lo invoca pretende conseguir *que la controversia se resuelva a su favor*, mediante la adjudicación automática. En cuyo caso, el Convenio Colectivo debe proveer para ello mediante una cláusula que verse al respecto. Cuando se alega que la querella no es arbitrable, lo que se plantea es que el árbitro no tiene autoridad para hacer una adjudicación en sus méritos y conceder el remedio que corresponda. El Lcdo. Demetrio Fernández Quiñónez, reconocido tratadista en materia de relaciones industriales y arbitraje expresó lo siguiente acerca de la arbitrabilidad:

“La arbitrabilidad significa **el derecho del quejoso a que su agravio lo determine el árbitro**. Cualquier impedimento que se alegue al disfrute de ese derecho es una cuestión de arbitrabilidad, que puede ser en la vertiente sustantiva o la procesal”. Énfasis suplido. Véase El Arbitraje Obrero-Patronal, Legis Editores S.A., Colombia, pág 236.

Por otro lado, cuando se plantea que la querella no es arbitrable procesalmente, ello lo que implica es que la querella no se tramitó conforme a lo dispuesto en el Procedimiento de Quejas y Agravios. El planteamiento puede ser por razón de que no se observó un término o por que no se sometió ante la persona oficial designada en el procedimiento.

Un *planteamiento procesal* en el cual se solicita que la querella sea resuelta a favor de la parte que hace el planteamiento, *no debe confundirse* con un planteamiento de arbitrabilidad procesal. **Ambos son distintos en su naturaleza**. El resultado de cuando se determina que una querella no es arbitrable es que la misma se queda en una especie de

limbo, pues se queda sin resolver. De ahí que **la parte promovente de una querella no pueda plantear la no arbitrabilidad de la querella**, sí puede plantear que la parte contraria falló en contestar o tomar una acción requerida dentro de un tiempo establecido en el Convenio, por lo que la querella debe ser adjudicada a su favor.

Es preciso señalar que los tratadistas Elkouri⁹ comentan que en ausencia de una disposición, como la arriba mencionada, la falla del patrono en contestar una querella dentro del término establecido en el Convenio no conlleva la adjudicación automática a favor de la Unión, pues se entiende que la parte querellante tiene la responsabilidad de llevar la querella de un paso a otro dentro del Procedimiento de Quejas y Agravios. Sin embargo, enfatizan, que el patrono debe contestar la querella en cada etapa del procedimiento¹⁰.

En el ámbito obrero patronal es de conocimiento general que el que levanta o plantea una defensa es quien tiene el peso de la prueba. De hecho el Tribunal Supremo, en el caso **J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hospital**, 119 DPR 62 (1987), expresó lo siguiente:

La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es, igual que los casos ante los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para probar los hechos esenciales de su reclamación. El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes.

De hecho en Puerto Rico existe una fuerte política pública en favor del arbitraje, ya que la experiencia en las últimas décadas ha demostrado que el arbitraje es un mecanismo

⁹ **How Arbitration Works**, págs. 282-283

¹⁰ **JRT v. A.F.F.**, 111 DPR 837,

que tiende a mantener la estabilidad y la paz industrial, propósitos cardinales en nuestras leyes laborales, **S.I.U. de Puerto Rico v. Otis Elevator**, 105 D.P.R., 832 (1977). Mientras que el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que **toda duda** relacionada con la arbitrabilidad procesal debe resolverse a su favor. (Énfasis suplido) **World Films, Inc. v. Paramount Picture Corp.**, 125 D.P.R. 352, 358 (1990); **Mc Gregor - Doniaer v. Tribunal Supremo**, 98 D.P.R. 864, 869 (1970). Tal ha sido la trayectoria en el ámbito federal. **United Steelworkers v. American Manufacturing Co.**, 80 S. Ct. 1347, 34 LA 561 (1960), **United Steelworkers v. Enterprise Wheel & Car Corp.**, 80 S. Ct. 1358, 34 LA 569 (1960).

En torno a la arbitral procesal presentada por la Compañía, ésta alegó que el caso no es arbitrable procesalmente. Que se violó el Artículo XV, al radicar la reclamación en exceso de los diez (10) días conforme lo dispone el Convenio Colectivo. El querellante se acogió al retiro el 23 de marzo de 1998. Que se querelló por primera vez mediante carta escrita de fecha 26 de abril de 1999, o sea, un año, un mes y tres días después de haber dejado de trabajar para la Compañía.¹¹ Por lo que entiende que el querellante renunció a su derecho al instar una reclamación fuera del término convenido, por las partes, para la radicación de las querellas.

Al analizar los hechos del caso de autos y el Convenio Colectivo en su Artículo XVII-Duración Del Convenio¹² de forma clara y específica, vemos que la reclamación se efectuó dentro de la vigencia del mismo, ambas fechas la del 26 de abril de 1999

¹¹ Alegato de la Compañía, página 2.

¹² **Artículo XVII- Duración Del Convenio**-Este Convenio será efectivo desde el día 1 de octubre de 1996 hasta el 30 de septiembre de 2001.

(reclamación formal al patrono) ó el 9 de junio de 1999 (solicitud de arbitraje) están dentro de los términos establecidos en el del Convenio Colectivo.

Generalmente, el incumplimiento con los términos y el procedimiento establecido en el Convenio Colectivo conlleva la desestimación de la querrela. Pues se pretende que la tramitación de los agravios, se atienda con prontitud y diligencia. Sobre este particular, el tratadista Owen Fairweather expresó lo siguiente:

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. Because the parties have limited the cases that they agree to arbitrate according to the terms of their agreement, the arbitrator lacks authority to hear an untimely grievance. Arbitrators have dismissed grievances as untimely not only on the ground that the arbitrator lacks authority to hear the grievance under the agreement, but also on the ground that the establishment of a time limit reflects the parties' recognition that grievances should be heard promptly before evidence is lost and recollections have dimmed.¹³

No obstante, existen situaciones de hechos que presentan una excepción a la norma antes expresada. Algunas de éstas son:

1. Que ambas partes hayan incumplido con los términos estipulados en el Convenio Colectivo.
2. Que las partes hayan acordado extender los términos establecidos en el Convenio Colectivo.

¹³ O. Fairweather, **Practice and Procedure in Labor Arbitration**, 4th ed., Washington D.C., The Bureau of National Affairs, 1999, pág. 123-124.

3. El agravio no hubiera sido conocido, sino hasta una fecha posterior a su ocurrencia.
4. La querella hubiera sido prematura si se hubiese presentado en los términos contemplados en el Convenio Colectivo.
5. El patrono haya inducido por sus acciones a la radicación tardía del agravio.
6. Que el patrono no hubiera objetado, o hubiera objetado tardíamente, la tramitación de la querella.
7. Que el agravio alegado constituya una violación de carácter continuo.¹⁴

Con frecuencia los Árbitros y Tratadistas han sostenido que el planteamiento de arbitrabilidad procesal debe presentarse en las etapas previas a la vista de arbitraje.

A tales efectos, el tratadista Owen Fairweather señaló:

Arbitrators sometimes hold that an employer that fails to assert a timeliness defense at the preliminary stages of the grievance waives the right to assert the defense at the latter stages.¹⁵

Sobre este aspecto el tratadista Marvin F. Hill Jr. sostiene:

If the challenge involves procedural arbitrability-a claim that the dispute is no arbitrable because of some procedural defect, such as laches or failure to observe time limits-the better rule is that a procedural defense must be asserted before the case is allowed to proceed to arbitration.¹⁶

¹⁴ **Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública v. Unión General de Trabajadores**, 2002 JTS 60, del 18 de abril de 2002, (Opinión de Conformidad Emitida por el Juez Asociado Señor Rivera Pérez).

¹⁵ O. Fairweather, **Practice and Procedure in Labor Arbitration**, 4th ed., Washington D.C., The Bureau of National Affairs, 1999, pág. 132.

¹⁶ Hill, Marvin Jr.; Sinicropi, Anthony V. **Evidence in Arbitration**. 2nd ed, Washington D.C., The Bureau of National Affairs, Inc., pág. 314-315.

Como fue indicado anteriormente, en el caso de autos, las partes levantaron la arbitrabilidad procesal. Sin embargo, en vista de que el Convenio no dispone de una cláusula de adjudicación automática, cuyo propósito principal va dirigido a evitar que el árbitro pase juicio sobre los méritos de la controversia por entender que el patrono violó los términos procesales, entendemos que fue un error de parte de la Unión invocar tal planteamiento. Corrobora esto, cuando más adelante, arguye que la querella fue radicada en el término establecido por el Convenio, ya que las partes discutieron el caso en el proceso de quejas y agravios. Sobre el particular, concurrimos con lo expresado por la Unión, ya que del expediente surge que el caso de autos fue citado en varias ocasiones y las partes solicitaron suspensión, por encontrarse en un proceso de diálogo. Ello nos demuestra que, ciertamente, el mismo fue discutido. Una vez éste entró a discutir los méritos de la querella está impedido de levantar dicha defensa.

A la luz de las circunstancias del caso de marras, esta Arbitro tiene que permitirle a las partes que el caso se ventile en sus méritos. De esta manera, brindamos a las partes la oportunidad de utilizar el arbitraje como procedimiento adjudicativo para canalizar las disputas laborales.

Para finalizar nuestro análisis, el caso de autos trata sobre una reclamación de salario. Por su naturaleza, la reclamación instada se convierte en una querella de carácter continuo. Es decir, la misma surge o se renueva día a día mientras la violación contractual continúe. Por tanto, se puede presentar (la queja, reclamación) en cualquier momento. Cónsono con las leyes aplicables en este caso, entiéndase la Ley # 379 (15 de Mayo de 1948,

según enmendada) y su homóloga Ley # 180 (27 de julio de 1998, según enmendada Ley 80 del 21 de mayo de 2000) a los efectos de que regula las reclamaciones de salarios y término prescriptivo para estas, en lo pertinente señala lo siguiente:

“En el caso de que el empleado hubiese cesado en su empleo con el patrono, la reclamación solamente incluirá los **últimos tres (3) años anteriores a la fecha de su cesantía**”. (énfasis suplido)

En cuanto al término prescriptivo de las reclamaciones de salario indica lo siguiente:

“El periodo **prescriptivo será de tres (3) años** en todas las acciones de reclamaciones de salarios que pueda tener un empleado contra su patrono, se contara desde que el empleado cesó en su empleo con el patrono”. (énfasis suplido)

Por tanto, el querellante tenía hasta el 26 de abril del 2002 para instar su reclamación de salarios y la realizó en término, es decir el 9 de junio 1999.

Por todo lo cual, determinamos que la querrela es arbitrable procesalmente.

MÉRITOS

Finalmente, debemos resolver si al querellante se le adeuda alguna compensación a tenor con el Convenio Colectivo.

La Unión alegó que el Patrono no compensó al querellante conforme a las disposiciones del Artículo II, Horas de Trabajo, relacionada con el pago de horas doble, cuando la novena (9) hora trabajada corrida coincide con el periodo de tomar alimentos.¹⁷ Señaló, además, con relación al pago de cambio de horario de trabajo (de 7:00 a.m. a 6:00

¹⁷ Artículo II-Horas de Trabajo, inciso A.

a.m.) que el inciso D, de este Artículo le da una compensación adicional al turno de recibo y despacho que comienzan labores a las 6:00 a.m.¹⁸

Por su parte, la Compañía alegó que no existe deuda alguna por concepto de diferencia en pago de horas extra, ni por el periodo de tomar alimentos. Que ello le fue notificado al querellante en carta fechada 5 de mayo de 1999, por el Sr. Manuel A. López Llavona, Gerente de Relaciones Industriales. Igualmente, le comunicó que los pagos realizados estaban correctos.

Durante la audiencia, el Sr. López Llavona, además de confirmar lo expresado al querellante en la carta, declaró que por el contrario, una vez analizado los pagos, detectó errores en algunas hojas de asistencia. Sin embargo, los mismos fueron a favor del querellante, pues se incurrió en un sobrepago.

Está reconocido por tratadistas reputados como Frank & Edna Elkouri¹⁹ que el peso de la prueba en casos de salarios recae en la Unión. En el presente caso, la Unión no probó su caso. No podemos determinar si existe una reclamación válida de diferencia en pago de salarios, puesto que no se presentaron las tarjetas de asistencia vis a vis los talonarios de pago de todo el tiempo que reclamar el querellante. Esta información era esencial para sostener una reclamación de esta naturaleza. Por otro lado, del testimonio del querellante surgió que éste *creía* que se le adeudaba dinero. Sin embargo, tampoco, precisó cuantía alguna. En relación con lo antes mencionado, debemos indicar que, meras alegaciones no constituyen prueba. Sobre el particular los tratadistas Elkouri & Elkouri han expresados:

¹⁸ Se le pagará a tiempo y medio y doble en días feriados.

¹⁹ Elkouri & Elkouri (1985) How Arbitration Works, 5ta Ed. Pag. 230

“Too often a party goes to arbitration with nothing but allegations to support some of its contentions or even its basic position. But allegations or assertions are not Proof, and mere allegations unsupported by evidence are ordinarily given no weight by arbitrators. Similarly, where neither party has provided sufficient evidence for an informed ruling on an issue or aspect of the case, the arbitrator will decline to rule upon it” How Arbitration Works, supra, pag.449. (citas omitidas).

En virtud de los fundamentos antes expresados emitimos el siguiente:

LAUDO

A tenor con los hechos del caso, la prueba presentada y el Convenio Colectivo aplicable determinamos que la presente querella es arbitrable sustantiva y procesalmente. Además determinamos que la Compañía **no** adeuda compensación salarial alguna al querellante, José A. Maymí Martínez. Se desestima la querella y se ordena el **cierre con perjuicio** del caso.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico, hoy 25 de abril de 2005.

ELIZABETH IRIZARRY ROMERO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 25 de abril de 2005 y se envía copia por correo a las siguientes personas:

Lcdo Rafael Cuevas Kuinlam
CUEVAS KUILAM & BERMÚDEZ
Westernbank Building, Suite 903
268 Muñoz Rivera Ave
Hato Rey, Puerto Rico 00918

Lcdo José F. Matos de Juan
Abogado de la Local 1575
International Longshoremen's Association
Apartado Postal 362677
San Juan, Puerto Rico 00936-2677

Lcdo Manuel A. López Llavona
Jefe Relaciones Industriales
SEA LAND SERVICES, INC.
PO BOX 362648
San Juan, Puerto Rico 00936

Sr. José Ojeda
Representante Síndico
International Longshoremen's
Association AFL-CIO
PO BOX 9066433
San Juan Puerto Rico 00906-6433

LOURDES DEL VALLE MELÉNDEZ
SECRETARIA