

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
PO BOX 195540  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

**BANCO GUBERNAMENTAL DE  
FOMENTO  
"el Patrono"**

**Y**

**UNIÓN DE EMPLEADOS DEL  
BANCO GUBERNAMENTAL DE  
FOMENTO  
"la Unión"**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM.: A-06-2421**

**SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL**

**ÁRBITRO: JORGE L. TORRES PLAZA**

### **INTRODUCCIÓN**

La vista para la presente controversia estaba pautada para el miércoles, 5 de marzo de 2008, a las 8:30 am, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Los asesores legales de las partes, Lcdo. Jesús M. Díaz Rivera, por el patrono, como el Lcdo. Alejandro Torres Rivera, por la unión; optaron por dejar sometido el caso a través de sendos alegatos que nos hicieron llegar para sostener sus posiciones en dicha controversia.

### **SUMISIÓN**

"Que el árbitro determine si la presente querrela es o no arbitrable procesalmente".

## DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

### Artículo IX: Procedimientos para Atender y Resolver Querellas

#### Sección 5: Segundo Paso - Comité de Querellas

**Inciso (c):** “El Comité de Querellas deberá reunirse dentro de los primeros siete (7) días calendario de habersele sometido formalmente por escrito la querella para iniciar la incursión de la misma y deberá resolverlo en un término que no exceda de catorce (14) días calendario a partir de la fecha de haberse sometido formalmente por escrito”.

#### Sección 6: Tercer Paso - Arbitraje

“(a) Toda controversia y asunto que no sea resuelto por el Comité de Querellas se someterá a la consideración y resolución de un árbitro en un término no mayor de catorce (14) días calendario a partir de la fecha de decisión del Comité de Querellas o a partir de la fecha límite con que cuente dicho Comité para resolver la controversia, lo que ocurra primero”.

## OPINIÓN

Nos complace resolver en la controversia de autos si la misma es o no arbitrable procesalmente.

Sostiene el patrono, por conducto de Asesor Legal, que la controversia no es arbitrable procesalmente, ya que la Unión no siguió los pasos establecidos en el procedimiento de quejas y agravios establecidos en el convenio colectivo.

De otro lado, la representación sindical, por voz de Asesor Legal, sostiene que la querrela es arbitrable procesalmente, ya que esta cumplió con los pasos establecidos en el convenio colectivo.

Habiendo analizado las posiciones de las partes estamos en posición de resolver. Veamos.

Como expresáramos al principio, el Patrono levantó como defensa que la controversia no es arbitrable procesalmente.

La arbitrabilidad procesal postula la tesis de que la querrela no es arbitrable por no haber cumplido la parte promovente con los límites procesales establecidos en el convenio colectivo o cuando la querrela no ha sido tramitada diligentemente dentro de un tiempo razonable.

El Art. IX - PROCEDIMIENTO PARA ATENDER Y RESOLVER QUERELLAS - del convenio colectivo establece el procedimiento para tramitar cualquier controversia que surja entre las partes. Las secciones 5 y 6 de dicho artículo, dispone términos específicos y/o fatales para la tramitación de las querellas.

En el presente caso el querellante fue objeto de una suspensión de empleo y sueldo que le fue notificado el 4 de enero de 2006. La Sra. María T. Rodríguez, Presidenta de la Unión, en carta del 24 de enero de 2006, somete la controversia ante el Comité de Querellas. El 31 de enero de 2006, se reunió el Comité para discutir la misma. El 6 de marzo de 2006, la Unión radicó Solicitud de Designación de Árbitro. Como podemos observar, la Unión se excedió de los términos provistos por el convenio

colectivo al radicar el 6 de marzo de 2006 dicha controversia ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

La política pública en Puerto Rico favorece la negociación colectiva y sus mecanismos para resolver internamente sus problemas. Ese es el medio de mantener una “razonablemente pacífica y fructífera paz industrial y porque es la forma en que se ejercitan y se desarrollan el movimiento obrero y sus uniones, cosa que se considera deseable por ser útil y justa”. **Nazario v. Tribunal Superior, 98 D. P. R. 846 (1970).**

Es evidente que los convenios colectivos constituyen ley entre las partes siempre y cuando sus disposiciones sean conforme la ley, la moral y el orden público. **J. R. T. v. Vigilantes, 125 D. P. R. 581 (1990); Industria Licorea de Ponce v. Destilería Serrallés, Inc. 116 D. P. R. 348 (1985); Pérez v. A. F. F., 87 D. P. R. 118 (1963).** Así las partes que se sujetan a un convenio colectivo están obligadas a seguir fielmente sus disposiciones y están impedidas de hacer caso omiso sus términos y actúan como si el mismo no existiese. **San Juan Mercantile Corp. v. J. R. T., 104 D. P. R. 86 (1975).**

La norma en Puerto Rico es a los efectos de que las partes deben cumplir estrictamente el procedimiento acordado en un convenio colectivo para el procedimiento de Quejas y Agravios. **Hermandad Unión Empleados v. Fondo del Seguro del Estado, 112 D. P. R. 51 (1982); Rivera V. Coop. Ganaderos Vieques, 110 D. P. R. 621 (1981) Buena Vista Dairy, Inc. v. J. R. T., 94 D. P. R. 624 (1967); Pérez v. A. F. F., 87 D. P. R. 118 (1963).**

Se ha dicho por autoridades competentes en la materia, que cuando el convenio contiene límites de tiempo claros para presentar querellas, su incumplimiento generalmente, culminará en la desestimación de la querella si la cuestión es levantada ante el árbitro. **(Elkoury - "How Arbitration Works" 4ta. ed. p. 193"; "Grievance Guide", 4ta. ed., BNA, p.1).** También se ha dicho que puede haber renuncia de la querella si no se plantea dentro del límite establecido en el Convenio. **Clarence M. UpDegraff - Arbitration & Labor Relations" - BNA pp. 166-167.**

Cuando una querella no ha sido sometida dentro de los límites de tiempo establecidos en el convenio colectivo, el árbitro generalmente, declarará la querella como no arbitrable, a menos que la otra parte haya renunciado a levantar como defensa ese defecto procesal. **(Fairweather - "Practice & Procedure in Labor Arbitration" - 2d. ed. BNA - p. 101.**

En el ámbito del derecho laboral puertorriqueño nuestra Corte Suprema ha dicho que una Unión está obligada a someter diligentemente sus querellas al mecanismo de quejas y agravios establecido en un convenio colectivo. Dice, además, la Honorable Corte, citamos:

“Para lograr el objetivo de propiciar la paz industrial, esta Corte impartirá seriedad y obligatoriedad a los convenios colectivos y a los procedimientos contenidos en éstos.” **(Buena Vista Dairy, Inc.)**, 94 DPR 624.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> El tribunal además expresó y concluyó que: “salvo en contrario, seis meses es un periodo demasiado largo para recurrir de [sic] la determinación unilateral del Patrono al Comité de Quejas y Agravios”.

Ya anteriormente, la Corte Suprema de los Estados Unidos, al expresarse sobre la validez de las decisiones de los árbitros, había establecido que un árbitro debe limitarse a la interpretación y aplicación del convenio colectivo y que su laudo es válido en la medida que derive su esencia del convenio colectivo. **(United Steel Workers, vs. Enterprise Wheel & Car Corp.** 80 s. Ct. 1358, 1361 - 1960). Siguiendo este principio sentado por el Tribunal Supremo, la Corte de Distrito Federal para Puerto Rico a resuelto que un árbitro no puede alterar o modificar las disposiciones respecto a los límites de tiempo establecidos en un convenio colectivo para el trámite de querellas. **(Dorado Beach Hotel vs. Unión de Trabajadores de la Industria Gastronómica de Puerto Rico,** 317 f. Supp. 217 (1970).

En el caso que nos ocupa, habiéndose establecido que la Unión no cumplió con los límites de tiempo establecidos en el convenio colectivo para el trámite de querellas, procede que declaremos **CON LUGAR** el planteamiento procesal levantado por el Patrono en la defensa de su caso.

Por los fundamentos antes expuesto, procedemos a emitir el siguiente:

### LAUDO

La presente querella no es arbitrable procesalmente; por lo tanto, se procede a desestimar la misma.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 10 de marzo de 2008.

lcm

---

JORGE L. TORRES PLAZA  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivada en autos hoy 10 de marzo de 2008 y se remite

copia por correo a las siguientes personas:

LCDO JESÚS M DÍAZ RIVERA  
P O BOX 194645  
SAN JUAN PR 00919-4645

LCDO ALEJANDRO TORRES RIVERA  
BUFETE TORRES & VELAZ  
EDIFICIO MIDTOWN STE B4  
420 AVE PONCE DE LEÓN  
SAN JUAN PR 00918-3416

---

LUCY CARRASCO MUÑOZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III