

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
Tel. 754-5302 a 5317 fax 756-1115

**INDUSTRIA LECHERA DE PUERTO
RICO, INC (Indulac)
(Compañía o Patrono)**

Y

**CONGRESO DE UNIONES
INDUSTRIALES DE PUERTO RICO
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A- 07-3457

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA**

CASO NÚM: A-09-1662

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL**

**ÁRBITRO: BENJAMÍN J. MARSH
KENNERLEY**

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se efectuó en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 14 de julio de 2008. El mismo quedó sometido el 29 de agosto de 2008, fecha en que venció el término para someter memorandos de derecho.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por la **“Compañía o Patrono”**: Lcdo. Fernando Baerga, portavoz y asesor legal; el Lcdo. Luis Ferrer, asesor legal; la Sra. Nancy Santiago, directora de recursos humanos y testigo; y los Sres. Ángel Ramos, Ramón Morales y Gerardo Rodríguez como testigos. Por la **“Unión”**: El Lcdo. Ismael

Rodríguez, portavoz y asesor legal; el Sr. José Figueroa, presidente de la Unión y el Sr. Carlos Figueroa, delegado y querellante.

II. SUMISIÓN

Determinar si la querrela (A-07-3457) es o no arbitrable sustantivamente y procesalmente. De determinar que no es arbitrable, se proceda a resolver la querrela a favor de la Compañía. De determinar que es arbitrable se procederá a señalar la vista en los méritos.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO

ARTÍCULO V PERÍODO PROBATORIO

Sección 1: Todo el personal que ingrese por primera vez a trabajar en la Compañía y que su posición esté cubierta en cualquiera de las clasificaciones incluidas en la Unidad Apropiada, estará sujeto a un período probatorio de SESENTA (60) días laborables. Una vez expirado el período probatorio a satisfacción de la Compañía, ésta lo retendrá como empleado regular y a partir de este momento estará cubierto por los términos de este Convenio. Su antigüedad y todos aquellos beneficios marginales estipulados en este Convenio serán con carácter retroactivo a la fecha en que empezó su período probatorio o de ingreso a la Compañía.

Sección 2: Cualquier empleado podrá ser despedido durante su período probatorio por cualquier causa o motivo que la Compañía crea justo y razonable, a su discreción. El Comité de Quejas y Agravios no tendrá jurisdicción sobre estos casos.

Sección 3: El despido de un empleado probatorio no estará sujeto a la jurisdicción del procedimiento de Quejas y Agravios establecido en este Convenio.

Sección 4: Cuando surjan plazas vacantes, la Compañía notificará a la Unión, quien tendrá la oportunidad de recomendar candidatos. La Compañía le dará la misma consideración a estos candidatos que a todos los candidatos disponibles. La Compañía podrá sin embargo, rechazar cualquier candidato recomendado por Unión.

Sección 5: Durante el período probatorio los empleados recibirán los salarios provistos por la Ley de

Salario Mínimo aplicable, o el que disponga la Compañía, el que sea mayor, y siempre que el salario a pagarse no exceda del salario tope de la clasificación.

**ARTÍCULO VI
PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS Y
ARBITRAJE**

- A. Si cualquier controversia, disputa, conflicto o cualquier mala interpretación por cualquier motivo entre la Unión y la Compañía que envuelva el significado y la aplicación de este Convenio o cualquier controversia, disputa o conflicto entre la Unión y la Compañía sobre la suspensión o despido de uno o más empleados o cualquier otra cuestión que implicase rotura de la relación obrero patronal según más adelante se define, durante la vigencia de este Convenio, dicho asunto será resuelto en forma final e inapelable según se indica a continuación:

PRIMER PASO

El empleado individual o conjuntamente con su delgado o representante de la Unión, presentará el asunto o querella, por escrito y firmada por el querellante o querellantes, ante el Supervisor o Representante de la Compañía que tomó la decisión que motiva el agravio, no más tarde de cinco (5) días laborables después de haber surgido el incidente o motivo de agravio. Las partes coordinarán una reunión para discutir la querella en detalle, a celebrarse dentro del término de los próximos cinco (5) días laborables a partir de la radicación del primer paso, salvo que las partes acuerden, por escrito, otra fecha para la celebración de dicha reunión fuera del término de los próximos cinco (5) días laborables. El Supervisor o Representante de la Compañía a quien se le presente la querella tendrá un término máximo de cinco (5) días laborables a partir de la reunión para dar la contestación por escrito a la querella o agravio. De no estar disponible el Supervisor o Representante de la Compañía para estar presente en la reunión o contestar el agravio la Compañía podrá designar un representante para dichos menesteres.

SEGUNDO PASO

Si no se llega a acuerdo en el primer paso un representante de la Unión presentará la querrela en el segundo paso, por escrito, dentro de los siguientes cinco (5) días laborables de cumplido el PRIMER PASO, ante el Director(a) de Personal. El (los) empleado(s) agraviado(s), el delegado que atendió la querrela y un representante de la Unión se reunirán con el Gerente de Operaciones o su representante, y con el Director(a) de Personal en un intento de resolver la controversia. Esta reunión se celebrará dentro del término de los próximos cinco (5) días laborables a partir de la radicación del segundo paso, salvo que las partes acuerden, por escrito, otra fecha para la celebración de dicha reunión fuera del término de cinco (5) días laborables. El Gerente de Operaciones o su representante autorizado o el Director(a) de Personal tendrá un término máximo de cinco (5) días a partir de la reunión entre las partes para dar su contestación por escrito a la querrela o agravio.

TERCER PASO

Si la controversia no ha sido resuelta en el SEGUNDO PASO a parte que interese proseguir con el caso pondrá la controversia por escrito y firmada por uno de los representantes y someterá la controversia a arbitraje. La solicitud de arbitraje será hecha al Negociado de Conciliación y Arbitraje dentro de los siguiente diez (10) días de conocida la decisión del Gerente de Operaciones, o de su representante autorizado o del (de la) Director(a) de Personal.

Cualquiera de las partes solicitará al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico que le envíe a las partes una terna de árbitros de la cual será escogido el árbitro que resuelva finalmente la controversia.

B. El árbitro tendrá jurisdicción en los casos en los cuales la Unión alegue que empleado(s) ha(n) sido suspendido(s) o despedido(s) sin justa causa, disponiéndose sin embargo, que la Unión o un empleado tener derecho a llevar un caso de despido o suspensión o cualquier otra violación a las disposiciones del presente Convenio Colectivo, el empleado afectado deberá haber aprobado el período probatorio.

- C. Las decisiones del árbitro serán finales, y conforme a derecho.
- D. En caso de que el árbitro determine que la suspensión o el despido de un empleado estuvo injustificado, el árbitro proveerá un remedio adecuado, que podrá incluir su reposición con o sin paga, o con paga parcial, de los haberes dejados de percibir.
- E. En caso de despido o suspensión de empleados la Compañía deberá notificar por escrito a la Unión el mismo día en que se le notifique la decisión al empleado afectado por la misma.
- F. El incumplimiento por cualquiera de las partes con los términos aquí establecidos constituirá una pérdida de posición en cuanto a la queja o agravio por la parte que ha incumplido con dicho término y la querrela se considerará resuelta en contra de la parte que incumplió. Los límites de tiempo aquí establecidos podrán ser extendidos sólo por acuerdo mutuo por escrito entre la Unión y la Compañía siempre y cuando ambas partes acuerden por escrito la fecha prorrogada, antes de expirar el término aplicable para la tramitación de la querrela en cuestión. De igual forma, por mutuo acuerdo, en un documento escrito firmado por las partes, las partes podrán acordar obviar los pasos de este procedimiento de quejas y agravios en vista de acelerar el proceso y tener rápido acceso a arbitraje.
- G. El árbitro no tendrá jurisdicción para alterar, enmendar o modificar las disposiciones de este Convenio.
- H. Ningún empleado o miembro individual tendrá derecho a solicitar arbitraje. Sólo la Unión o la Compañía podrán solicitar arbitraje bajo este convenio colectivo.
- I. Con el propósito de la administración del Procedimiento de Quejas y Agravios mencionado en éste Artículo, el término 'días laborables' se entenderá de lunes a viernes, durante horas regulares de oficina de la Compañía.

Sábados, domingos y días feriados no se contarán como 'días laborables' para propósitos de este Artículo.

IV. HECHOS

1. El 5 de octubre de 2006 la Compañía abrió convocatoria para las plazas de mecánico especialista. La misma estuvo abierta desde el 5 hasta al 12 de octubre y se trataba de plazas de nueva creación.¹
2. Ese mismo día la Unión recibió vía facsímil la convocatoria abierta para las plazas de mecánico especialista.²
3. El 19 de octubre de 2006 la directora de Recursos Humanos, Sra. Nancy Santiago, le informó a la Unión que entendía que las plazas de mecánicos especialistas eran posiciones del taller unionado y que, por lo tanto, las mismas pasarían a ésta efectivo el 23 de octubre del mismo. Le indicó además que los candidatos elegidos fueron los señores, Ángel Ramos y Ramón Morales.³
4. El señor Ángel Ramos comenzó a trabajar para la Compañía en abril de 1991 como empleado unionado y posteriormente ocupó una posición de supervisor.⁴
5. El señor Ramón Morales comenzó a trabajar para la Compañía en noviembre de 2001.⁵
6. El 24 de octubre de 2006, el presidente de la Unión le escribió a la señora Santiago solicitando una reunión, el 26 de octubre, para discutir la creación de las plazas de

¹ Véase *Exhibit 2 Conjunto*.

² Véase *Exhibit 2A Conjunto*.

³ Véase *Exhibit 3 Conjunto*.

⁴ *Hecho estipulado*.

⁵ *Hecho estipulado*.

mecánicos especialistas, las funciones, los salarios y las condiciones de empleo que registrarán las mismas.⁶

7. El 25 de octubre de 2006, la señora Santiago le envió una carta a la Unión informándole que las condiciones eran iguales a las que tiene el personal unionado, que las funciones son especializadas en el área de mecánica y los salarios son los mismos que tenían los candidatos cuando eran supervisores.⁷

8. El 26 de octubre de 2006, la Unión le escribió al Patrono indicando que la creación de las plazas y las condiciones de trabajo debieron ser discutidas con ellos, y solicitaron a su vez examinar los expedientes de los dos empleados nombrados. Además, reiteró la solicitud de una reunión para discutir lo anterior.⁸

9. El 2 de noviembre de 2006, la Unión volvió a solicitar los documentos referentes a los nombramientos y la reunión con el Patrono.⁹

10. El 6 de octubre de 2006, la Compañía le informó, mediante carta, que estarían disponibles para reunirse el 14 de noviembre de 2006, a las 10:00 A.M.¹⁰

11. La Unión le envió una carta a la Compañía, el 7 de noviembre de 2006, confirmando que se encontraba disponible para asistir a dicha reunión.¹¹

12. El 11 de diciembre de 2006, la Unión le escribió al Patrono indicándole que luego de examinar los expedientes de los señores Ramos y Morales, a quienes se le otorgó las plazas de mecánicos especialistas, necesitaba saber los salarios y beneficios marginales

⁶ Véase *Exhíbit 4 Conjunto*.

⁷ Véase *Exhíbit 5 Conjunto*.

⁸ Véase *Exhíbit 6 Conjunto*.

⁹ Véase *Exhíbit 7 Conjunto*.

¹⁰ Véase *Exhíbit 8 Conjunto*.

otorgados a ambos empleados. Además, los salarios y beneficios de ambos empleados cuando eran supervisores.¹²

13. El 9 de enero de 2007, la Unión le cursó una carta al Patrono volviendo a solicitar la información pedida en la comunicación del 11 de diciembre de 2008.¹³

14. El 17 de enero de 2007, el Patrono le cursó una carta a la Unión informándole los salarios y beneficios marginales de los señores Ramos y Morales.¹⁴

15. El 19 de marzo de 2007, la Unión inició el primer paso del procedimiento de quejas y agravios, alegando la violación del Artículo V Sección 5, por parte de la Compañía.¹⁵

16. La Compañía contestó el primer paso del procedimiento de quejas y agravios, el 19 de marzo de 2007.¹⁶

17. El 22 de marzo de 2007, la Unión solicitó la reunión que daría inicio al segundo paso del procedimiento de quejas y agravios.¹⁷

18. La Compañía contestó el segundo paso el 12 de abril de 2007, indicando que la querrela no tenía mérito.¹⁸

19. El 13 de abril de 2007, la Unión informó al Patrono que había iniciado el tercer paso del procedimiento de quejas y agravios.¹⁹

20. El 17 de abril de 2006, la Unión radicó el caso ante este foro, al no estar conforme con la posición de la Compañía.

¹¹ Véase Exhíbit 9 Conjunto.

¹² Véase Exhíbit 10 Conjunto.

¹³ Véase Exhíbit 10 A Conjunto.

¹⁴ Véase Exhíbit 11 Conjunto.

¹⁵ Véase Exhíbit 12 Conjunto.

¹⁶ Véase Exhíbit 13 Conjunto.

¹⁷ Véase Exhíbit 14 Conjunto.

¹⁸ Véase Exhíbit 15 Conjunto.

V. PLANTEAMIENTO DE ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA Y PROCESAL

Comenzada la vista del presente caso, la Compañía levantó la defensa de arbitrabilidad procesal, por lo cual nos corresponde atender la misma en primera instancia.

La Compañía argumentó que el caso no era arbitrable procesalmente, debido a que el arbitraje se solicitó fuera del término que dispone el Convenio Colectivo en su Artículo VI supra. Por lo que, le compete al Árbitro determinar si la reclamación de la Unión, pidiendo que los sueldos pagados a la posición de mecánicos sean nivelados con aquellos pagados a la posición de mecánicos especialista, es tardía o no se encuentra prescrita por tratarse una violación de carácter continuo.

Por su parte, la Unión alegó que la Compañía violó el Artículo V, Sección 4 y 5 del Convenio Colectivo. Sostuvo que dicha violación ocurrió al fijarle salarios iniciales durante el período probatorio superiores al tope de la clasificación de mecánicos a los señores Ramos y Morales cuando fueron nombrados en las plazas de mecánicos especialistas, el 19 de octubre de 2006. Además, sostuvo que las plazas creadas por la Compañía en efecto se encuentran contempladas dentro de una clasificación existente dentro de la unidad apropiada, la de mecánicos. Sobre el planteamiento procesal, la Unión sostuvo que la querrela es arbitrable por tratarse de una violación continua que se renueva cada vez que se repite la violación, siendo su vigencia continua por tratarse de un derecho o prohibición que emana del propio Convenio Colectivo.

¹⁹ Véase *Exhibit 16 A y 16 B Conjunto*.

Comenzado nuestro análisis de los planteamientos levantados en la sumisión del presente caso es preciso atender, en primera instancia, el planteamiento de índole sustantivo antes de considerar cualquier otro planteamiento o argumento levantado. Durante la vista de arbitraje del presente caso, no surgió prueba alguna que indicara que el Árbitro carecía de jurisdicción para solucionar la controversia. De hecho, las partes solo presentaron prueba ante el Árbitro relacionada a sus argumentos en cuanto al planteamiento procesal. Por lo tanto, en ausencia de prueba que demuestre la falta de jurisdicción para atender el asunto levantado; decretamos que el mismo es arbitrable sustantivamente.

Previo a pronunciarnos en cuanto a la arbitrabilidad procesal, es preciso, primero, determinar si la violación incoada es de carácter continuo, como alega la Unión. Ésta sostuvo que los salarios pagados a los señores Ramos y Morales violaron lo pactado en el Artículo V, Sección 4 y 5, supra, por lo que, cada vez que estos recibieron el pago de salarios en violación del Convenio Colectivo, la querella subsistía, adquiriendo las características de violación de carácter continuo. En esencia, la Unión sostuvo que el salario recibido por éstos fue mayor al permitido por el Artículo V, supra, durante el periodo probatorio de un empleado.

Ahora bien, para que una querella se considere de carácter continuo el agravio que generó la misma debe surgir día a día; sosteniéndose así una nueva acción hasta que deje de existir tal violación contractual. Lo anterior significa que la querella puede

ser instada mientras persista el agravio. De hecho, el tratadista Owen Fairweather's en su libro Practice and Procedure in Labor Arbitration nos indica lo siguiente:²⁰

If the grievant continues to suffers 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.

Del mismo modo, otros tratadistas se han expresado sobre el particular de la siguiente manera:

La naturaleza de este tipo de agravio es que el mismo surge o se renueva de día a día y, por lo tanto, se puede presentar en cualesquier momento mientras la violación contractual continúe...²¹

Many Arbitrator have held that "continuing" violations of the agreement (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 repeated from day to day, with each day as a new "occurrence."²²

Por lo tanto, el Árbitro podrá determinar que la querrella es una de carácter continuo si el agravio que la origina persiste. Los términos para radicar la querrella se renuevan cada vez que se incurre en la alegada violación, por lo que el período para radicar el reclamo se extiende.

Analizada y aquilatada la prueba concluimos que en efecto la controversia adquirió las características de una querrella continua durante los sesenta (60) días que duró el periodo probatorio de los señores Ramos y Morales. No obstante, vencido dicho

²⁰ Fairweather's, *Practice and Procedure in Labor Arbitration*, Third Edition pág. 86

²¹ Demetrio Fernández Quiñónez, *El Arbitraje Obrero-Patronal*, Primera Edición, Pag. 237

termino la querella cesó de ser una de carácter continuo. Alcanzamos dicha conclusión, toda vez que la violación del Artículo V, supra, a la que alude la Unión subsistió durante el periodo probatorio de los señores Ramos y Morales. Sin embargo, acabado el periodo probatorio la querella cesó de ser una de carácter continuo. Esto debido a que la alegación de la Unión es que estos dos empleados recibieron salarios superiores a lo permitido por el Artículo V, supra, durante el período probatorio, por lo que, cada vez que recibían su salario se renovaba la violación del artículo. Sin embargo, terminado el período, la violación dejó de renovarse automáticamente y comenzaron a discurrir los términos acordados para someter cualquier querella.

Los señores Ramos y Morales pasaron a ocupar las plazas de mecánicos especialistas el 23 de octubre de 2006; fecha en que comenzó el período probatorio de sesenta (60) días que las partes acordaron en el Artículo V, supra. Conforme a lo anterior, el período probatorio terminó el 5 de enero de 2007, por lo cual, la alegada violación del Artículo V, supra, dejó de ser continua en tal fecha. Por tanto, conforme a los términos acordados por las partes en el Artículo VI Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje; la Unión debió activar el procedimiento no más tarde de cinco (5) días laborables de haber vencido el mismo. No obstante, de la prueba surgió que el primer paso no se inició hasta el 19 de marzo de 2007 vencido el término para ello según establece la disposición contractual antes mencionada.

A tenor con el anterior análisis emitimos el siguiente Laudo:

²² *Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, Sixth Edition, Pag.218-219.*

VI. LAUDO

Determinamos que la querrela no es arbitrable procesalmente. Se desestima la misma.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 2 DE FEBRERO DE 2009.

**SR. BENJAMÍN MARSH KENNERLEY
ÁRBITRO**

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 2 de febrero de 2009 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

SR JOSÉ A FIGUEROA RIOS
PRESIDENTE CONGRESO UNIONES INDUSTRIALES DE PR
BOX 344
CATAÑO PR 00962

LCDO ISMAEL RODRÍGUEZ
URB EL CEREZAL 1636 CALLE GUADIANA
SAN JUAN PR 00926

SRA NANCY SANTIAGO
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
AVE CHARDÓN 198
URB IND TRES MONJITAS
PO BOX 362949
SAN JUAN PR 00936-2949

LCDO FERNANDO A BAERGA IBÁÑEZ
416 PONCE DE LEÓN AVENUE
PLAZA BUILDING SUITE 810
SAN JUAN PR 00919-3426

LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE

