

**GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
PO BOX 195540  
SAN JUAN PR 00919-5540**

**COMPAÑÍA DE COMERCIO Y  
EXPORTACIÓN  
(Compañía o Patrono)**

**Y**

**UNIÓN GENERAL DE  
TRABAJADORES (UGT)  
(Unión)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM. A-10- 1723**

**SOBRE: ARBITRABILIDAD  
PROCESAL**

**ÁRBITRO:  
MANUEL RODRIGUEZ MEDINA**

**INTRODUCCIÓN**

La audiencia de arbitraje del caso de referencia se llevó a cabo en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 18 de agosto de 2010. El mismo quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 3 de septiembre de 2010, fecha en que venció el término para radicar los alegatos escritos.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por la Compañía de Comercio y Exportación, en lo sucesivo “la Compañía” o “el Patrono”: la Lcda. Jeanette Marina Negrón Ramírez, asesora legal y portavoz; la Sra. Janet González Guzmán, directora de Recursos Humanos; y la Sra. Ana Marie Pagan Ríos, especialista de Recursos Humanos.

Por la Unión General de Trabajadores en lo sucesivo la Unión: el Lcdo. Edwin Rivera Cintron, asesor legal y portavoz; y el Sr. Bolívar Román Jaquez, querellante.

### ACUERDO DE SUMISIÓN

Que el Honorable Manuel Rodríguez Medina, árbitro, determine si la reclamación de la UGT es o no arbitrable procesalmente, de determinar que no lo es que desestime la misma, de lo contrario, que señale una vista en sus méritos. [sic]

### DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

#### ARTÍCULO 8

#### PROCEDIMIENTO PARA ATENDER Y RESOLVER QUERELLAS

**Sección 1:** Durante la vigencia de este Convenio, la Unión se compromete a someter todas las querellas, quejas, controversias o reclamaciones que surjan con relación a la interpretación, implantación, administración y aplicación de este Convenio, al Procedimiento para Atender y Resolver Querellas, creado por este Artículo.

**Sección 2:** Toda querella se tramitará de acuerdo a los siguientes pasos:

#### PRIMER PASO

El empleado, a través del Delgado de la Unión en su área de trabajo, o en su ausencia a través del Delegado General o del Oficial de la Unión, deberá, no más tarde de siete (7) días laborables, después de haber surgido el motivo de la queja, discutir el mismo con el Director de División o su representante autorizado, responsables por el área donde dicho empleado labora. Dicho Director de División o su representante autorizado, deberá dar su contestación al

asunto en el término de diez (10) días laborables, luego de habersele presentado por escrito, a menos que haya que realizar una investigación, en cuyo caso el término será acordado entre la Compañía y la Unión. La queja a este nivel deberá contener una descripción de los hechos en los que se fundamenta o que dieron motivo a la querrela y a la disposición o Artículo de este Convenio Colectivo en que se basa la misma.

El primer paso y el segundo paso deberá someterse por escrito y debe tener la firma del oficial de la Compañía que lo recibe.

#### **SEGUNDO PASO**

En caso de que el Director de División o su representante autorizado no conteste dentro del término de diez (10) días laborables después de habersele presentado la queja o, si habiendo contestado, su contestación a juicio del empleado no es satisfactoria, el empleado podrá a través del Delegado General o del Delegado General Alterno, según sea el caso, radicar su agravio por escrito al Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales dentro del término de diez (10) días laborables, luego de haber expirado el término del Director de División o su representante autorizado, según sea el caso, sin que éste haya contestado o desde su contestación. No más tarde de diez (10) días laborables de radicado el agravio, el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su representante autorizado deberá radicar su contestación al Delegado General, con copia a la Unión.

#### **TERCER PASO**

Si el Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales o su representante autorizado no sometiera su contestación dentro del término de diez (10) días laborables antes consignados, o su contestación no fuera satisfactoria a juicio de la Unión, la Unión podrá radicar una Solicitud de Arbitraje dentro del término de diez (10) días laborables, luego de haber expirado el término del Director de Recursos

Humanos y Relaciones Laborales sin que este haya contestado o desde su contestación al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico. Copia de la solicitud de arbitraje le será enviada por la Unión a la Compañía a más tardar, a partir de tres (3) días laborables, después de que la misma sea radicada. El Negociado someterá a las partes una Terna de Árbitros. Cada parte eliminará un candidato y el que quede libre será el árbitro seleccionado.

**Sección 3:** Cuando la Unión no estuviese de acuerdo con una determinación fundamentada adoptada oficialmente por el (la) Director (a) Ejecutivo (a) o el (la) Director (a) de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, en asuntos no disciplinarios, no deberá utilizar el procedimiento establecido en la Sección 2 que antecede, sino que solicitará la reconsideración de la determinación objetada dentro del término de diez (10) días laborables contados éstos a partir de la fecha en que le fuere notificada oficialmente. El Director (a) Ejecutivo (a) o su representante autorizado o el Director (a) de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, según sea el caso, contestará la misma dentro del término de veinte (20) días laborables de haber sido presentada la solicitud de reconsideración.

En caso de que el Director (a) Ejecutivo (a) o su representante autorizado o el Director (a) de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, según sea el caso, no conteste dentro del término de veinte (20) días laborables después de habersele presentado la solicitud de reconsideración o si habiendo contestado, su contestación a juicio de la Unión no es satisfactoria, la Unión podrá radicar una Solicitud de Arbitraje dentro del término de diez (10) días laborables al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, contados éstos a partir del recibo de la contestación a la solicitud de reconsideración o a partir de la fecha en que hubiere expirado el término para contestar la misma.

## RELACIÓN DE HECHOS

De la prueba oral y documental desfilada durante el transcurso de la audiencia, se derivaron los siguientes hechos:

1. Para la fecha en que acaecieron los hechos existía entre las partes un Convenio Colectivo con vigencia desde 16 de marzo de 2007 hasta 15 de marzo de 2011.<sup>1</sup>
2. Mediante comunicación escrita fechada el 21 de octubre de 2009, la Compañía le impuso una reprimenda escrita al Sr. Bolívar Román Jaquez. En la misma le imputó al Querellante la violación al Reglamento de Normas de Conducta y Acciones Correctivas de Disciplina, en varias faltas relacionadas al mal uso del sistema de Internet.<sup>2</sup>
3. El 27 de octubre de 2009, el Sr. Bolívar Román Jaquez, querellante, radicó, la presente querrela mediante Formulario de Querellas en el Primer Paso, conforme lo dispuesto en la Sección 2, Artículo 8 - PROCEDIMIENTO

---

<sup>1</sup> Exhibit Número 1 Conjunto

<sup>2</sup> Exhibit Número 2 Conjunto

PARA ATENDER Y RESOLVER QUERELLAS- del Convenio Colectivo,  
supra.<sup>3</sup>

4. El 10 de noviembre del 2009, el Sr. Santos Arroyo Contreras, representante de la Unión, recibió del Sr. Carlos A. Acevedo Llaraza, gerente de Investigación de Mercados y Economía, la determinación sobre la querella en el Primer Paso de la Sección 2. - PROCEDIMIENTO PARA ATENDER Y RESOLVER QUERELLAS.<sup>4</sup>
5. El 1 de diciembre de 2009, la Compañía recibió de la Unión el Formulario de Procedimiento de Querellas en el Segundo Paso.<sup>5</sup>
6. El 10 de diciembre del 2009, el Sr. Santos Arroyo Contreras, recibió de parte de la Sra. Janet González Guzmán, directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, la determinación sobre la querella en el Segundo Paso de la Sección 2.<sup>6</sup>
7. El 28 de diciembre de 2009, la Unión, inconforme con la determinación de la Compañía radicó en el Tercer Paso la presente querella ante el Negociado de

---

<sup>3</sup> Exhibit Número 3 Conjunto

<sup>4</sup> Exhibit Número 4 Conjunto

<sup>5</sup> Exhibit Número 5 Conjunto

<sup>6</sup> Exhibit Número 6 Conjunto

Conciliación y Arbitraje mediante Solicitud para Designación y Selección de Arbitro.<sup>7</sup>

### ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde dirimir si la querrella ante nuestra consideración es arbitrable o no procesalmente.

La Compañía alegó que la Unión incumplió con el término establecido al radicar la querrella fuera del término provisto para elevar ésta al Segundo Paso de la Sección 2 del Artículo 8, supra. Dicho nivel establece que al recibir la contestación de la querrella, la Unión cuenta con diez (10) días laborables para radicar su agravio por escrito al Director de Recursos Humanos y Relaciones Labores.

Además la Compañía alegó que la Unión se excedió en el término de diez (10) días establecido en el Artículo 8 del Convenio Colectivo, supra, para elevar la presente querrella al Tercer Paso al acudir al procedimiento de arbitraje.

La Unión, por su parte, alegó que la querrella es arbitrable procesalmente. Esto debido a que cumplieron con lo estipulado en el Artículo 8 del Convenio Colectivo,

---

<sup>7</sup> Exhibit Número 7 Conjunto

supra. Además sostuvo que no se excedieron en el término establecido en el tercer paso para acudir al procedimiento de arbitraje, ya que dicho término no venció el jueves 24 de diciembre de 2009. Ello debido a que ese día no es laborable completo propiamente. Que radicaron la querella ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje el próximo día laborable, lunes 28 de diciembre de 2009, dentro del término establecido.

De conformidad con la Sección 2 del Artículo 8 del Convenio Colectivo, supra, la Unión, parte promovente de la querella, contaba con diez (10) días laborables a partir de la contestación de la querella, para radicar su agravio por escrito al Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.

A partir de esa fecha, la parte querellante tenía diez (10) días para adelantar su querella al próximo paso, según lo dispone la Sección 2 del Artículo 8 del Convenio Colectivo. Los diez (10) días laborables para radicar la querella al Segundo Paso vencían el lunes 30 de noviembre de 2009. Según surgió de la prueba, la Unión radicó el Segundo Paso del Procedimiento de Querella el martes, 1 de diciembre de 2009, un día más tarde de que el término venciera.

La doctrina sostiene que los asuntos de arbitrabilidad procesal, esto es, si los procedimientos establecidos en el contrato colectivo han sido cumplidos, pertenecen a la jurisdicción de los árbitros.<sup>8</sup> De conformidad, es menester del árbitro el referirse al

---

<sup>8</sup> Fernández Quiñones Demetrio, El Arbitraje Obrero-Patronal, Forum, Primera Edición, año 2000, pág. 424

procedimiento de quejas y agravios dentro del convenio colectivo para dilucidar, si en efecto, las partes se sometieron a los términos y procesos en él contenidos, cuyo cumplimiento precede a la radicación de la querrela en el foro arbitral. Muchos contratos colectivos establecen unos periodos que limitan el tiempo en que un agravio puede ser presentado, en el procesamiento del agravio a través del procedimiento y en el tiempo para completar el arbitraje.<sup>9</sup> En aquellas situaciones donde el convenio colectivo fija el periodo de tiempo de manera precisa y obligatoria, el incumplimiento de la disposición, por regla general, convierte el dictamen del árbitro en uno que decreta que el agravio no es arbitrable irrespectivo de lo meritorio del caso.

El árbitro le imparte su aprobación a lo que constituye la voluntad de las partes traducidas en la redacción de la cláusula. Tal interpretación reconoce que un sistema de arbitraje eficiente requiere de un procesamiento rápido y diligente de los agravios. Si el árbitro optara por no reconocer esos principios su actuación debilitaría el procedimiento.<sup>10</sup>

Sobre la importancia del cumplimiento de los términos acordados por las partes en el procesamiento de las querellas, el reconocido tratadista Demetrio Fernández comenta:

Uno de los requisitos procesales de mayor importancia es el cumplimiento de los periodos y términos prescritos para el

---

<sup>9</sup> Ibid, pág. 426.

<sup>10</sup> Ibid.

procesamiento de los agravios. Los árbitros sostienen las disposiciones contractuales que exigen que los agravios se procesen en determinados días desde la fecha en que se tomó la acción. Un agravio presentado desatendiendo el periodo fijado por el contrato será considerado que no es arbitrable procesalmente<sup>11</sup>.

Habiendo incumplido la Unión con el término provisto en el Convenio Colectivo para el Segundo Paso. Resulta innecesario entrar en un mayor análisis sobre el alegado incumplimiento por parte de ésta en el tercer paso.

Así las cosas, a tenor con el análisis que antecede, concluimos que la querella no es arbitrable procesalmente y emitimos la siguiente:

### DECISIÓN

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

### **Regístrese y Notifíquese.**

Dado en San Juan, Puerto Rico a 21 de julio de 2011.

---

MANUEL A. RODRIGUEZ MEDINA  
ÁRBITRO

### CERTIFICACIÓN

---

<sup>11</sup> Fernández Quiñones Demetrio, El Arbitraje Obrero-Patronal, Forum, Primera Edición, año 2000, pág. 236.

Archivada en autos hoy, 21 de julio de 2011; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO. EDWIN RIVERA CINTRÓN  
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (U.G.T.)  
PO BOX 29247  
ESTACIÓN 65 DE INFANTERÍA  
RÍO PIEDRAS PR 00929

SRA. NERY CRUZ  
OFICIAL  
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES  
PO BOX 29247  
SAN JUAN PR 00929

LCDA. JEANNETTE M. NEGRÓN RAMÍREZ  
DANIEL GARCÍA LAW OFFICES  
33 CALLE BOLIVIA, STE. 701  
SAN JUAN PR 00917-2010

SRA. JANET GONZÁLEZ GUZMÁN  
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS  
CIA DE COMERCIO Y EXPORTACIÓN DE PR  
PO BOX 195009  
SAN JUAN PR 00919-5009

---

**OMAYRA CRUZ FRANCO**  
**TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA**