

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

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE PUERTO RICO  
(Patrono)

Y

UNIÓN DE TRABAJADORES  
INDUSTRIALES  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-10-743  
SOBRE: Arbitrabilidad Procesal

ÁRBITRO:  
MARIELA CHEZ VÉLEZ

## I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente querella se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, San Juan, Puerto Rico, el viernes, 12 de abril de 2019. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación ese mismo día.

Por la Universidad, en adelante "el Patrono", comparecieron: el Lcdo. Polonio García, asesor legal y portavoz; el señor Wilfredo Cornier, Gerente de recursos Humanos.

Por la Unión de Trabajadores, en adelante "la Unión", comparecieron: el Lcdo. José Carreras, asesor legal y portavoz; y los señores Nelson Peña y Ángel Vélez, representantes de la Unión.

A las partes así representadas, se les brindó la oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental que tuvieran en apoyo de sus respectivas posiciones.

## II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

### Por el Patrono:

Que la Honorable Árbítro determine la falta de la arbitrabilidad procesal de la presente querella.

De ser arbitrable entonces que la honorable Árbítro determine si se violó o no la cláusula de subcontratación del Convenio Colectivo vigente a la fecha de los hechos respecto a los subcontratos necesarios para la reparación de fachadas en la Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico.

### Por la Unión:

Que la Honorable Árbítro determine si el Patrono violó o no el convenio Colectivo al asignar personal ajeno a la unidad contratante para realizar trabajos de mantenimiento. De determinar que lo violó, emita el remedio que estime adecuado.

Luego de analizar el Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes, la prueba aportada y el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje<sup>1</sup>, concluimos que el asunto específico a resolver es el siguiente:

### SUMISIÓN

Determinar de acuerdo al Convenio Colectivo y la prueba presentada si la presente querella es arbitrable procesalmente o no.

---

<sup>1</sup> ARTÍCULO XIII - SOBRE LA SUMISIÓN

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión, dentro de un término razonable, el árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

## III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO XXVI  
PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

...

**Sección 4.** El procedimiento de solución de Quejas y Agravios se ajustará a la siguiente regla:

- a) La parte que se considera agraviada deberá presentar su queja por conducto de la Unión, de sus representantes oficiales o por sí misma, a su supervisor dentro de los tres (3) días laborables luego de haber ocurrido los hechos que la motivan.
- b) El delegado de la Unión y el supervisor entenderán originalmente en toda querella y tendrán la facultad para investigar los hechos que la motivan. A esos efectos, el que inicie la investigación notificará a tiempo al otro. Como resultado de dicha investigación se podrá resolver la querella planteada según corresponda en cada caso. Tendrán tres (3) días laborables para investigar y resolver la controversia contados a partir de la fecha en que se presenta la querella.
- c) La Unión tendrá seis (6) días laborables contados a partir de la fecha en que se trae el asunto al Supervisor (conforme lo establece el paso anterior) para presentarla al Director de Mantenimiento, en caso de que el Supervisor no resuelva o no estén satisfechos con la decisión. El Director de Mantenimiento tendrá cinco (5) días laborables para investigar y resolver la querella contados a partir de la fecha en que la recibe.
- d) La Unión tendrá diez (10) días laborables contados a partir de la fecha en que se tiene la decisión del Director de Mantenimiento (conforme lo establece el paso anterior) para presentar por escrito el mismo a la Oficina

de Recursos Humanos, en caso de que el Director de Mantenimiento no resuelva no estén satisfechos con la decisión. La Oficina de Recursos Humanos tendrá cinco (5) días laborables para investigar y resolver la querrela contados a partir de la fecha en que la recibe.

- e) En caso de que la Oficina de Recursos Humanos no resuelva dentro del término concedido para ello, o en caso de que la resolución no sea satisfactoria para la parte agraviada, la Unión solicitará por escrito a la Oficina de Recursos Humanos para que se convoque al Comité de Quejas y Agravios. La parte agraviada tendrá siete (7) días laborables para convocar al referido Comité contados a partir de la fecha en que se notificó la respuesta de la Oficina de Recursos Humanos originalmente.
- f) El Comité de Quejas y Agravios celebrará las vistas que estime necesarias y deberá resolver cualquier querrela bajo su consideración dentro del término de cinco (5) días laborables siguientes a la celebración de las vistas que fueran de rigor.
- g) El Comité tendrá facultad para citar testigos y obtener las evidencias que sean pertinentes para la mejor solución de las controversias planteadas.
- h) Todas las audiencias que se llevan a efecto dentro del Procedimiento de Quejas y Agravios se celebrarán en las oficinas de la Universidad y cada parte se obliga a guardar el debido respeto y consideración a la otra.
- i) Tanto la parte querellante como la parte querellada tendrán derecho a comparecer ante el Comité asistidos de sus representantes o de un abogado asesor y de los testigos que hayan sido previamente citados por el Comité. La Universidad pagará su salario regular a los

testigos utilizados por la Universidad, miembros de la Unidad, durante la vista.

- j) Ninguna persona envuelta personalmente en el objeto de la querella podrá ser miembro del Comité que habrá de resolver sobre sus méritos.
- k) Ningún miembro del Comité tendrá derecho a delegar su voto, ni tampoco tendrá derecho al voto cualquier miembro que no haya estado presente en las audiencias que haya celebrado el Comité.
- l) Las partes levantarán un acta de sus conclusiones de hecho y de los acuerdos que se hayan tomado si alguno, dentro de los cinco (5) días siguientes a la audiencia final. Dicha acta deberá ser firmada por los miembros del Comité.
- m) La resolución del Comité de Quejas y Agravios será final y obligatoria para ambas partes.

**Sección 5.** En caso de que la mayoría de los miembros del Comité no se pongan de acuerdo en la solución de una querella, se procederá a solicitar arbitraje dentro de los diez días contados a partir de la celebración de la última vista del Comité de Quejas y Agravios. El árbitro será seleccionado mediante terna que suministra el Negociado de Conciliación y Arbitraje. La Unión y la Universidad eliminarán cada uno un nombre de la lista quedando como árbitro el restante.

- a. Cuando la controversia es sometida a arbitraje, las partes someterán un Acuerdo de Sumisión definiendo la controversia que será decidida por el árbitro. Si las partes no llegan a un Acuerdo de Sumisión, el árbitro extraerá el Acuerdo de Sumisión de la posición de las partes.

- b. Una vez seleccionado o designado el árbitro, el Comité de Quejas y Agravios someterá a dicho árbitro la querrela para su solución final. Dicho árbitro dará al agraviado y agraviantes la oportunidad de exponer sus alegatos y probar sus afirmaciones y estará investido de facultades para citar testigos y obtener las evidencias que sean pertinentes para la mejor solución de la controversia planteada. Si alguna de las partes no comparece ante el árbitro después de haber sido debidamente citadas, salvo que mediase causa, el árbitro queda autorizado a rendir una decisión, solamente con la prueba que someta la parte que comparezca o de desestimar con perjuicio si el querellante no se presenta.
  
- c. La resolución del árbitro será final y las partes vendrán obligadas a ejecutarlas, siempre y cuando el laudo sea conforme a derecho. Disponiéndose que en casos de despido o suspensión de empleados cubiertos por este Convenio, el árbitro designado por las partes tendrá autoridad para proveer el remedio que estime pertinente y aplicable el caso incluyendo la reposición en el empleo con o sin salarios dejados de devengar, o en lugar de lo anterior, el pago de una mesada con arreglo a los términos de la Ley Núm. Del 30 de mayo de 1976. De esta manera, todas las controversias de despido que surjan entre los empleados cubiertos por este Convenio y la Universidad serán ventiladas y adjudicadas exclusivamente ante el foro de arbitraje sujeto a los remedios que se proveen en la presente sección.
  
- d. El árbitro al cual se someta cualquier acuerdo de sumisión a tenor con las disposiciones de este Convenio, tendrá jurisdicción o autoridad para interpretar y aplicar las disposiciones del Convenio solamente en lo que sea necesario para la determinación y adjudicación de la controversia particular pero no tendrá jurisdicción ni

autoridad para alterar en forma alguna las disposiciones del presente Convenio.

- e. Las funciones del árbitro serán de carácter judicial y no tendrá jurisdicción para considerar o resolver asunto alguno relacionado con la negociación de un nuevo Convenio. Tampoco podrá conceder remedios de la naturaleza de resarcimiento o indemnización por daños, sea remedio compensatorio o punitivo.
- f. El laudo del árbitro será por escrito, indicará los fundamentos y será notificado a ambas partes.
- g. El árbitro no tendrá jurisdicción para entender en asuntos de salarios, de cobros de cuotas, ni de pagos por concepto de Fondos de Bienestar.

**Sección 6.** Queda convenido entre las partes contratantes de este Convenio Colectivo que las disposiciones referentes al Procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje serán de aplicación entre ellos durante la vigencia de este Convenio.

#### IV. OPINIÓN

Al inicio de los procedimientos, el Patrono presentó ante nuestra consideración una defensa de arbitrabilidad procesal en la que alegó que la Unión incumplió con el Convenio Colectivo en el Artículo XXVI, supra, sobre el Procedimiento de Quejas y Agravios. Sostuvo, que la Unión nunca notificó ni hizo entrega simultánea al Patrono de la Solicitud de Arbitraje, según se establece en el Convenio Colectivo. Que el proceso de quejas y agravios no se completó, ya que la Unión no convocó al Comité de Quejas y Agravios.

La Unión, por su parte, alegó que la querrella es arbitrable procesalmente y que no violó el Convenio Colectivo. Sostuvo, que el Patrono renunció a la defensa de arbitrabilidad procesal, ya que no hizo el planteamiento anteriormente durante el proceso de quejas y agravios.

Analizada y aquilatada la evidencia ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

La defensa de arbitrabilidad, se levanta en el foro arbitral con la intención de impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de la querrella que tiene ante sí. La arbitrabilidad procesal cuestiona la madurez de una querrella, al dilucidarse el hecho de si se cumplió o no con los términos establecidos en el Convenio Colectivo para el procesamiento de un agravio.

El Procedimiento de Quejas y Agravios contenido en el Artículo XXVI, supra, del Convenio Colectivo claramente establece los pasos y términos en que deben procesarse las querrellas. En el caso de autos, somos de opinión que la Unión no cumplió con los términos establecidos en el Artículo XXVI, supra, del Convenio Colectivo suscrito por ambas partes. De la evidencia presentada se desprende que el 13 de agosto de 2009, la Unión radicó querrella donde indicó que la Universidad violó el Convenio Colectivo por haber subcontratado unos trabajos. El 18 de agosto de 2009, la Universidad contestó dicha querrella indicando que obró conforme al Convenio Colectivo; y que, estarían disponibles para reunirse el 19 de agosto de 2009. Luego entonces, el 10 de septiembre



de 2009, la Unión radicó ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro.

De acuerdo al Convenio Colectivo, se procederá a solicitar el proceso de arbitraje dentro de los diez (10) días contados a partir de la última vista del Comité de Quejas y Agravios. En el caso de autos, no se desprende que dicho Comité se hubiese activado; por lo que, el proceso acordado por las partes y establecido en el Convenio Colectivo no se completó.

En Puerto Rico, la política pública favorece la negociación colectiva y sus mecanismos para resolver internamente sus problemas. Siendo ese el medio para mantener una “razonable, 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 vs. Tribunal Superior, 98 D.P.R. 846 (1970). Los convenios colectivos constituyen la ley entre las partes siempre y cuando sus disposiciones sean conforme a la ley, la moral y el orden público. J.R.T. vs. Vigilantes, 125 D.P.R. 581 (1990); Industria Licorera de Ponce vs. Destilería Serrallés, Inc., 116 D.P.R. 348 (1985); Pérez vs. A.F.F., 87 D.P.R. 118 (1963). Por lo que, las partes que se sujetan a un convenio colectivo están obligadas a seguir fielmente sus disposiciones y están impedidas de hacer caso omiso a sus términos y actuar como si el mismo no existiese. San Juan Mercantile Corp. Vs. J.R.T., 104 D.P.R. 86 (1975).

La norma en Puerto Rico es 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 Padilla v. Coop. Ganaderos Vieques, 110 D.P.R. 1621 (1981). 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.<sup>2</sup> Por otro lado, 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.<sup>3</sup> En el caso que nos ocupa, quedó claramente evidenciado que la Unión no cumplió con el Procedimiento de Quejas y Agravios.

Por los fundamentos consignados en la Opinión que antecede, emitimos el siguiente:

#### V. LAUDO

La controversia de autos no es arbitrable procesalmente. Se desestima la misma.

#### REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 29 de agosto de 2019.



---

MARIELA CHEZ VÉLEZ  
ÁRBITRO

<sup>2</sup> Elkouri & Elkouri- How Arbitration Works 6<sup>th</sup> Ed. págs. 217-222.

<sup>3</sup> Fairweather's - Practice & Procedure in Labor Arbitration 4<sup>th</sup> Ed. BNA, págs. 123-133.

## CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 29 de agosto de 2019; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR. WILFREDO CORNIER, DIRECTOR  
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS  
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE PUERTO RICO  
2250 AVENIDA LAS AMÉRICAS  
PONCE PR 00717-0777

LCDO. POLONIO J. GARCÍA PONS  
GARCÍA & FONT, CSP  
472 AVE. TITO CASTRO, STE. 405  
PONCE, PR 00716

SR NELSON PEÑA  
REPRESENTANTE DE LA UNIÓN  
UNION TRABAJADORES INDUSTRIALES DE PR  
PO BOX 22014 UPR STA  
SAN JUAN PR 00931-2014

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN PR 00912

  
OMAYRA CRUZ FRANCO  
TÉCNICA DE SISTEMA DE OFICINA III