

**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  
(Patrono)**

**Y**

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

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM. A-12-03<sup>1</sup>**

**SOBRE: ARBITRABILIDAD  
PROCESAL**

**ÁRBITRO:  
MANUEL RODRÍGUEZ 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 10 de agosto de 2010. El mismo quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 26 de agosto 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 “el Patrono” o “la Compañía”: la Lcda. Jeanette Marina

---

<sup>1</sup> Número administrativo asignado a la arbitrabilidad procesal.

Negrón Ramírez, asesora legal y portavoz; y Sra. Janet González, directora de Recursos Humanos.

Por la Unión General de Trabajadores en lo sucesivo "la Unión": el Lcdo. Edwin Rivera, asesor legal y portavoz; y el Sr. Julio Sierra Romero, querellante.

### ACUERDO DE SUMISIÓN

El texto del referido acuerdo es el siguiente:

Que el Honorable Manuel Rodríguez Medina, árbitro, determine si la querella presentada por la UGT es o no arbitrable procesalmente, de resolver en la afirmativa que resuelva en los meritos, de lo contrario que desestime la misma. [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 Alternativo, 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 las siguientes determinaciones de 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>2</sup>
2. Mediante comunicación escrita fechada el 10 de febrero de 2009, el gobernador de Puerto Rico, Hon. Luis G. Fortuño emitió la orden ejecutiva 2009-04. En su inciso SEPTIMO dispone:

“Vacaciones. Cada agencia deberá desarrollar e implantar de forma inmediata un plan para reducir la acumulación de días de vacaciones por parte de sus empleados. El objetivo de estos planes es que cada empleado tenga acumulado una cantidad de días no mayor a los días de vacaciones correspondientes a 12 meses de servicio.”

3. Mediante comunicación escrita fechada el 25 de junio de 2009, la Compañía le notificó a la Unión la aprobación de la Orden Ejecutiva 2009-04.
4. Mediante comunicación escrita fechada el 29 de junio de 2009, la Sra. González Guzmán, directora de Recursos Humanos le notificó al Sr. Rolando Ramos, supervisor de Mantenimiento y Conservación (supervisor inmediato del Sr. Julio

Sierra, querellante) que el señor Sierra debía coordinar el disfrute de sus vacaciones, debido a que no tenía vacaciones programadas para el año 2009.<sup>3</sup>

5. Mediante comunicación escrita fechada el 20 de octubre de 2009, la Sra. González Guzmán le notificó a la Lcda. Myra Díaz, directora de Bienes Raíces, que para cumplir con la Orden Ejecutiva Núm. 2009-04 era necesario que coordinara con sus empleados el disfrute de los excesos de vacaciones, adicionales a las ya programadas en el plan de vacaciones de 2009. En dicha misiva le suplió un listado de 5 empleados entre los cuales figuraba el Sr. Julio Sierra, querellante. Este, según se desprende en dicha misiva tenía (doce) 12 días en exceso de los treinta (30) días.<sup>4</sup>
6. Mediante comunicación escrita fechada el 26 de octubre de 2009, la Compañía le impartió una directriz al Sr. Julio Sierra de agotar el exceso del balance de licencias de vacaciones.<sup>5</sup>
7. El 3 de noviembre de 2009, la Unión, inconforme con la acción de la Compañía radicó la querella en el Primer Paso del Procedimiento de Querella.<sup>6</sup>
8. El 22 de diciembre de 2009, la Unión, luego de agotar los pasos previos del procedimiento de querella radicó la presente querella en el Tercer Nivel ante el

---

<sup>2</sup> Exhibit Número 1 Conjunto

<sup>3</sup> Exhibit Número 6 Conjunto

<sup>4</sup> Exhibit Número 7 Conjunto

<sup>5</sup> Exhibit Número 8 Conjunto

<sup>6</sup> Exhibit Número 4 Conjunto

Negociado de Conciliación y Arbitraje mediante Solicitud para Designación y Selección de Árbitro.

### ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

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

La Compañía, alegó que la Unión incumplió con el término establecido en el Artículo 8, Sección 2, supra, al radicar la querrella fuera del término de siete (7) días establecido para elevar ésta al Primer Paso. En ese sentido, sostuvo que el término para elevar la querrella al Primer Paso comenzó a decursar desde que le informaron en comunicación escrita fechada el 29 de junio de 2009 al Sr. Rolando Ramos, supervisor de Mantenimiento y Conservación, que el Sr. Julio Sierra, querellante, debía coordinar el disfrute de sus vacaciones en exceso de treinta (30) días, esto de conformidad a la orden ejecutiva núm. 2009-04. Que debido a ello, la Unión radicó fuera de término al instar la querrella en el Primer Paso del procedimiento de querrellas el 3 de noviembre de 2009.

Asimismo, sostuvo que la Unión se excedió del término de diez (10) días establecido en el Convenio Colectivo al elevar la presente querrella en Tercer Paso al acudir al procedimiento de arbitraje.

La Unión, por su parte alegó, que la querrella es arbitrable debido a que el término contemplado en el Primer Paso comenzó a decursar a partir de que la

Compañía le impartiera una directriz directamente al Querellante, mediante comunicación escrita el 26 de octubre de 2009. Que lo anterior es cónsono con la letra del Artículo 8 del Convenio Colectivo entre las partes, el cual dispone que el término comience cuando surge el hecho que provoca la querella. Sostuvo que la querella en el caso de autos surgió a partir que la agencia emplazó al Querellante directamente mediante comunicación fechada el 26 de octubre de 2009, para que agotara cualquier exceso de su licencia de vacaciones que fuera contraria a la Orden Ejecutiva 2009-04, independientemente de lo dispuesto en el Convenio Colectivo, no antes.

Esbozadas las contenciones de las partes estamos listos para resolver.

En el caso de autos concurrimos con la Unión en el sentido de que el término de siete (7) días del Primer Paso comenzó a decursar a partir de que la Compañía mediante comunicación escrita el 26 de octubre de 2009 dirigida al propio Querellante, le ordena a agotar el exceso de doce (12) días laborables que éste tenía acumulado en su licencia de vacaciones, a partir del 18 de noviembre de 2009 hasta el 3 de diciembre de 2009. Como consecuencia de lo anterior, la unión radicó el 3 de noviembre de 2009, esto es, dentro del término establecido.

Con relación al planteamiento esbozado por la Compañía de que la Unión se excedió del término dispuesto de diez (10) días laborables en el Tercer Paso del Artículo 8 del Convenio Colectivo, supra, al acudir al procedimiento de arbitraje. Tomamos conocimiento oficial del Memorando Especial Núm. 29-2009 del 10 de diciembre de



2009, en el cual el Gobernador de Puerto Rico, Hon. Luis G. Fortuño, concedió con cargo a licencia de vacaciones regulares la mañana del jueves, 24 de diciembre y el jueves, 31 de diciembre de 2009 a los empleados públicos. Por tal razón, las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje permanecieron cerradas durante esas fechas. Así las cosas, siendo el próximo día el viernes, 25 de diciembre, día festivo, el 26 y 27 sábado y domingo, respectivamente; determinamos que la Unión radicó en el término provisto por el Convenio Colectivo, acudiendo oportunamente, al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos el próximo día laborable, el lunes 28 de diciembre de 2009.

En ese sentido, es preciso recordar que cuando se afirma que la querrela no es arbitrable, lo que se plantea es que el árbitro no tiene autoridad para hacer una adjudicación en torno a los méritos y conceder el remedio que corresponda. El Lcdo. Demetrio Fernández Quiñones, reconocido comentarista 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”. Véase El Arbitraje Obrero-Patronal, Legis Editores S.A., 2000, Colombia, página 236.

Existe una variedad de defectos procesales que pueden ser invocados para evitar que el árbitro emita su dictamen en torno a los méritos de la querella. Una cuestión típica de arbitrabilidad procesal es si se siguieron todos los pasos o las etapas del procedimiento de quejas y agravios.

No debemos olvidar que el convenio y su cláusula de ajuste de controversias obligan por igual a ambas partes. Véase Rivera Adorno v. Autoridad de Tierras, 83 DPR 258, 264 (1961). Está claro que el reconocimiento de que los convenios colectivos obligan igualmente a los contratantes (esto es, a los obreros y al patrono) fomenta un mayor sentido de responsabilidad en las partes contratantes, lo que a su vez propicia la paz industrial. Véase Rivera Adorno v. Autoridad de Tierras, supra, pág. 265.

A la luz del marco doctrinal antes expuesto, consideramos que la Unión ha cumplido con el procedimiento de quejas y agravios contenido en el Artículo 8, Sección 2, del Convenio Colectivo.

A esos efectos, de conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede emitimos el siguiente:

### LAUDO

**La querella es arbitrable procesalmente;** en consecuencia, se ordena a las partes comparecer ante el Árbitro el **lunes, 24 de octubre de 2011 a las 8:30 a.m. en el**

Negociado de Conciliación y Arbitraje, con toda la evidencia pertinente a los méritos del caso.

**Regístrese y Notifíquese.**

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

---

MANUEL A. RODRIGUEZ MEDINA  
Árbitro

**CERTIFICACIÓN**

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**

**III**