

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

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

Y

**LORD ELECTRIC CO.
(Patrono o Compañía)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-13-1397

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL**

**ÁRBITRO:
MANUEL RODRÍGUEZ MEDINA**

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del caso se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el miércoles, 16 de noviembre de 2016. La controversia quedó finalmente sometida para adjudicación el viernes, 13 de diciembre de 2016, luego de la prórroga concedida a la representación legal de la Unión para someter su alegato escrito.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por la Unión General de Trabajadores, en lo sucesivo la "Unión", el Lcdo. Luis Escribano, asesor legal y portavoz; y el Sr. Hian Núñez Merced, querellante.

Por Lord Electric Company of Puerto Rico, en lo sucesivo “el Patrono o Compañía”, la Lcda. Alicia Figueroa Llinas, asesora legal y portavoz; y el Sr. César Román, Vice-presidente.

A las partes así representadas se les brindó amplia oportunidad de someter toda la prueba que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus alegaciones. La controversia quedó finalmente sometida para adjudicación el 13 de diciembre de 2016, luego de la prórroga concedida a la Unión para someter su alegato escrito. Habiendo recibido sendos escritos dentro del término establecido, nos encontramos en posición de resolver.

SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por acuerdo mutuo la controversia a ser resuelta en el caso, por lo que se le solicitó un proyecto de sumisión a cada una de éstas, en sus memorandos escritos. Sin embargo, a pesar de que el Patrono presentó su proyecto de sumisión en su escrito, la Unión no presentó un proyecto de sumisión per se.

El proyecto de sumisión presentado por el Patrono fue el siguiente:

Determinar, en primera instancia, si la presente querrela es arbitrable en su aspecto procesal. De no ser arbitrable, que el árbitro desestime la querrela con perjuicio. De ser arbitrable, que se reseñale la vista en sus méritos. [Sic]

Luego de evaluar los escritos sometidos, la prueba documental y el Convenio Colectivo, y conforme a las facultades que nos confiere el Reglamento

para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, según enmendado, en su Artículo XIII- Sobre la Sumisión – en su Inciso b¹, entendemos que el asunto preciso a ser resuelto en el caso de autos es el siguiente:

Determinar si el presente caso es arbitrable procesalmente o no. De determinarse que es arbitrable, que se señale vista para atender los méritos de la querella. De determinarse lo contrario, que se desestime dicha querella.

DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE²

ARTÍCULO VI PROCEDIMIENTO PARA PRESENTAR QUEJAS Y AGRAVIOS

...

Sección 2:

...

a.

En caso de incidente, disputa, controversia o reclamación con respecto a la interpretación de este Convenio, un empleado que crea estar agraviado, por sí mismo o a través de su Delegado o Representante de la Unión someterá inmediatamente por escrito el asunto en controversia al Gerente del Proyecto o a su representante autorizado en un esfuerzo por llegar a un arreglo satisfactorio. Dicha querella o trámite deberá hacerse dentro del término de diez (10) días laborables

¹ Artículo XIII – Sobre La Sumisión:

a) (..)

b) b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el Árbitro requerirá un Proyecto de Sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El Árbitro determinará el (los) asuntos preciso (s) a ser resuelto (s) tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios, sujeto a lo dispuesto en el Convenio Colectivo o Acuerdo.

c) (...)

² El Convenio Colectivo vigente entre las partes desde el 1 de enero de 2008 hasta el 30 de junio de 2009, prorrogado en diversas ocasiones mediante acuerdos entre las partes hasta el 30 de junio de 2013.

de haber ocurrido el incidente o motivo que da lugar al agravio. El Gerente del Proyecto o su representante autorizado deberá dar su contestación por escrito dentro del término de cinco (5) días laborables luego de habersele presentado la querella. De no resolverse la querella o reclamación satisfactoriamente en el paso anterior, la Unión someterá el caso por escrito al Gerente de la Compañía o su representante autorizado dentro del término de diez (10) días laborables a partir del momento de haber recibido la contestación del Gerente del Proyecto o si este no contestó a partir de los cinco (5) días que debió contestar. El Gerente de la Compañía o su representante autorizado deberá dar su contestación por escrito dentro del término de diez (10) días laborables de habersele presentado la querella. Pasados esos diez (10) días laborables, sin que se haya resuelto la querella o reclamación, la Unión podrá someter el caso a arbitraje solicitando una terna de árbitros para lo cual tendrá diez (10) días laborables. La solicitud de terna se hará ante la División de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

RELACIÓN DE HECHOS

De la evidencia documental presentada en este caso, se desprenden los siguientes hechos pertinentes a la controversia:

1. Las relaciones obrero-patronales entre el Patrono y la Unión estaban regidas por un Convenio Colectivo vigente al momento de los hechos que suscitaron esta querella.³
2. El 27 de agosto de 2012, el Sr. Hian Núñez Merced, querellante en este caso, fue notificado, mediante comunicación escrita⁴, que su salario

³ Exhibit Número 1 del Patrono.

⁴ Exhibit Número 4 del Patrono.

sufriría un ajuste de \$12.90 a \$10.40 la hora. Dicha comunicación en lo pertinente contiene lo siguiente:

...

Recientemente el ingeniero René Mulero se comunicó con usted para informarle que nuestro Departamento de Recursos Humanos se había percatado de un error en el salario por hora que usted ha venido devengando desde el 12 de agosto de 2010. Como es de su conocimiento el día 15 de abril de 2010 usted fue suspendido del proyecto Amgen AML-14 por falta de taller (ver documento adjunto). En ese momento no teníamos ninguna otra plaza en su clasificación de capataz para ofrecerle en la Compañía. El día 7 de mayo de 2010 se le ofreció una plaza de electricista en el proyecto La Concha 480V Feeders. En ese momento tampoco teníamos otra plaza en su clasificación de capataz que ofrecerle. La oferta en la plaza de electricista conllevaba un ajuste de salario correspondiente a la disminución de responsabilidades en esa plaza. A tales efectos usted firmó un documento aceptando una reducción en su salario de \$12.40 la hora a \$10.40 la hora (ver documento adjunto). Al día siguiente, tomando en consideración que este proyecto era uno de corta duración, el ingeniero Israel Esparra decidió mantenerlo en su clasificación de capataz y su correspondiente salario de \$12.40 para que pudiese continuar disfrutando de los beneficios del Plan Médico provisto por la Compañía durante ese período...

El día 26 de mayo de 2010 usted fue suspendido del proyecto La Concha 480v Feeders por falta de taller. En ese momento tampoco teníamos otra plaza en su clasificación de capataz que ofrecerle.

El día 12 de agosto de 2010 usted es reemplazado en el proyecto Toledo Courthouse en calidad de electricista ya que no había una plaza de capataz disponible ... El salario de esa plaza debió haber sido \$10.40 según previamente acordado con usted. Sin embargo al momento de llenar su solicitud usted indicó que el

salario sería de \$12.40 cuando usted bien sabía que el salario acordado era de \$10.40 para la plaza de electricista. Desafortunadamente nuestro Departamento de Nóminas no se percató del error y le asignó el sueldo que usted devengaba como capataz. De esa fecha al presente usted ha disfrutado de un salario que no le corresponde por lo cual le adeuda a la Compañía la cantidad de \$9,052.06. Como le indicara anteriormente nos hemos percatado de este error y es necesario corregir el mismo. Por lo tanto le ofrecemos las siguientes opciones.

1. Que acepte una plaza de capataz disponible en estos momentos en el proyecto de metropistas de Continental Lord y retenga su salario de \$12.40 (usted seguirá siendo empleado de Lord Electric pero asignado a ese proyecto).
2. Que retenga su posición de electricista en el proyecto de federal Office Building y reciba el salario correspondiente de \$10.40.

Esperamos que nos notifique cuál de las dos opciones seleccionará para hacer los ajustes correspondientes en nuestro sistema. De no recibir una contestación suya para el viernes 31 de agosto de 2012 procederemos a dejarlo en su clasificación actual de electricista y le ajustaremos su salario a \$10.40. [Sic]

1. El 13 de septiembre de 2012, el querellante radicó como primer paso del Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo, una querrela alegando que el Patrono violó el Convenio Colectivo al reducirle el salario.⁵

⁵ Exhibit Número 1-A Conjunto.

2. El 2 de octubre de 2012, el querellante radicó el segundo paso de su querella.⁶
3. El 25 de octubre de 2012, la Unión presentó la correspondiente Solicitud para Designación o Selección de Arbitro ante este Negociado.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia que pende ante nuestra consideración requiere que determinemos si la querella es arbitrable procesalmente o no.

El Patrono sostuvo que la querella no era arbitrable procesalmente, ya que la Unión incumplió con el término procesal contenido en el Artículo VI del Convenio Colectivo, supra, al radicar el primer paso de la querella doce (12) días laborables más tarde de haber surgido el incidente o motivo de la querella y no diez (10) días laborables después de haber surgido el incidente, como lo dispone el mencionado Artículo del Convenio Colectivo. Asimismo, el Patrono sostuvo que la Unión incumplió también con el segundo paso de la querella por lo que la querella no es arbitrable procesalmente.

La Unión, por su parte, sostuvo que la querella era arbitrable, ya que el Patrono renunció al planteamiento de arbitrabilidad procesal debido a que no levantó el mismo durante el procedimiento de quejas y agravios.

Constando así las alegaciones de las partes, nos disponemos a resolver.

En el arbitraje obrero-patronal existen dos (2) tendencias o escuelas de pensamiento sobre la arbitrabilidad procesal. Una de ellas, la que adoptamos,

⁶ Exhibit Número 1-B Conjunto.

provee que la defensa de arbitrabilidad procesal no se renuncia a pesar de no haberse planteado en el procedimiento pre-arbitral; por lo tanto, existe la oportunidad de presentar el planteamiento en la vista de arbitraje antes de comenzar el desfile de prueba. La otra tendencia o escuela de pensamiento provee que de no esgrimir la defensa o planteamiento de arbitrabilidad en las etapas pre-arbitrales, ésta se renuncia. Bajo esta tendencia ("escuela de pensamiento"), es fundamental que, durante las etapas pre-arbitrales, la parte querellada, debe indicarle a la parte que promueve la querella cualquier señalamiento de índole procesal y/o por qué la parte querellante no deberá continuar con su querella o reclamación. Es decir, si la arbitrabilidad procesal no se invoca en los niveles pre-arbitrales, no puede plantearse ante el árbitro.

Con relación a la escuela de pensamiento que favorecemos, la otrora Árbitro Elizabeth Guzmán Rodríguez, en el Caso Número A-11-356, del cual nos hacemos eco, expresó lo siguiente:

Reconocemos que el propósito primordial del proceso de quejas y agravios en el convenio colectivo es solucionar las controversias mediante cualquier método o remedio disponible antes de que culmine dicho proceso en el foro de arbitraje, por lo que levantar en tiempo un planteamiento o defensa afirmativa de la no arbitrabilidad procesal de la querella evitaría que la parte que promueve la querella insista en continuar con un procedimiento que ocupa tiempo y esfuerzo de ambas partes. Sin embargo, el procedimiento de arbitraje de la querella forma parte del procedimiento diseñado por las partes para el manejo de las quejas y agravios que surjan entre éstas. Las disposiciones contractuales para la resolución de querellas

negociadas por las partes tienen el propósito de agotar todos los remedios disponibles entre los que se incluye el foro de arbitraje para la solución y/o disposición de la querrela. Consideramos que le corresponde al árbitro determinar sobre la validez de toda defensa que una parte postule.

Expuesto lo anterior, nos adentramos en el análisis del trámite procesal en el caso ante nos acorde con el Procedimiento Para Presentar Quejas y Agravios en el Artículo VI del Convenio Colectivo, supra. De la cronología del procesamiento del agravio en el caso ante nuestra consideración surge, que la notificación del ajuste de salario al querellante fue el 27 de agosto de 2012. De conformidad con el Artículo VI del Convenio Colectivo, supra, la Unión tenía diez (10) días laborables a partir de la fecha en que ocurrió el acto u omisión o a partir de la fecha en que tuvo conocimiento para presentar la querrela en primer paso. Según se desprende del Exhibit 1-A Conjunto, la querrela en primer paso fue presentada el 13 de septiembre de 2012, esto es, 12 días laborable más tarde del querellante haber sido notificado del ajuste en su salario.

Sobre el particular; nuestra más alta curia, ha sido enfática en que todo convenio colectivo constituye un contrato entre las partes y, en consecuencia, debe cumplirse con estricta rigurosidad.⁷ La jurisprudencia en Puerto Rico ha enfatizado, sin margen a dudas, que las partes deben cumplir estrictamente el

⁷ Vélez v. Servicios Legales de P.R., Inc., 144 D.P.R. 673 (1998); Martínez Rodríguez v. A.E.E., 133 D.P.R. 986 (1993); J.R.T. v. Junta Adm. Muelle Mun. de Ponce, 122 D.P.R. 318 (1988); San Juan Mercantile Corp. v. J.R.T., 104 D.P.R. 86 (1975); Luce & Co. v. Junta Rel. Trabajo, 86 D.P.R.425 (1962).

procedimiento acordado en un Convenio Colectivo para el Procedimiento de Quejas y Agravios.⁸

Está claro que el reconocimiento de que los convenios colectivos obligan igualmente a los contratantes (esto es, a los obreros y a los patronos) fomenta un mayor sentido de responsabilidad en las partes contratantes, lo que a su vez propicia la paz industrial. 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 independientemente de lo meritorio del caso. El árbitro le imparte su aprobación a lo que constituye la voluntad de las partes traducida 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.⁹

En el ámbito local, 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 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

⁸Rivera Adorno v. Autoridad de Tierras, 83 D.P.R. 258,264-265 (1961).

⁹Fernández Quifones Demetrio, El Arbitraje Obrero-Patronal, Forum, Primera Edición, año 2000, pág. 426.

agravio presentado desatendiendo el periodo fijado por el contrato será considerado que no es arbitrable procesalmente.¹⁰

Habiendo incumplido la Unión con el término provisto en el Convenio Colectivo para el primer paso, resulta innecesario entrar en un mayor análisis sobre el alegado incumplimiento por ésta en el segundo paso.

Así pues, como resultado del análisis sobre los hechos que anteceden y de los fundamentos de derecho que hemos expuesto, consideramos que la Unión no cumplió con el procedimiento de quejas y agravios contenidos en el Artículo XI, primer paso del Convenio Colectivo, supra.

Razón por la cual, emitimos el siguiente:

LAUDO

Determinamos conforme a la prueba y al Convenio Colectivo vigente a la fecha de los hechos que dieron lugar al caso, que la querella no es arbitrable procesalmente. Se desestima la misma.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dada en San Juan, Puerto Rico, hoy 28 de junio de 2018.



MANUEL A. RODRÍGUEZ MEDINA
ÁRBITRO

¹⁰ Fernández Quiñones, Demetrio, El Arbitraje Obrero-Patronal, Forum, Primera Edición, año 2000, pág. 236.

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 28 de junio de 2018 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

SR. CESAR ROMAN
VICEPRESIDENTE
LORD ELECTRIC CO.
PO BOX 363408
SAN JUAN PR 00936-3408

SR. ÁNGEL F. FERRER CRUZ
COORDINADOR DE ARBITRAJE
UGT
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

LCDO. LUIS M. ESCRIBANO DÍAZ
ASESOR LEGAL
UGT
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

LCDA. ALICIA FIGUEROA LLINAS
PIETRANTONI MÉNDEZ & ALVAREZ LLP
BANCO POPULAR CENTER PISO 19
208 AVE. PONCE DE LEON
SAN JUAN PR 00918

JUANA LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III