

Gobierno de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
**Negociado de Conciliación y Arbitraje**  
PO Box 195540  
San Juan, Puerto Rico 00919-5540  
Tel. 754-5310, Fax 756-1115

**SUIZA DAIRY CORPORATION**  
*(Patrono)*

*y*

**UNIÓN INSULAR DE TRABAJADORES  
INDUSTRIALES Y CONSTRUCCIONES  
ELÉCTRICAS, INC. (U.I.T.I.C.E.)**  
*(Unión)*

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-16-1536**

**SOBRE: ARBITRABILIDAD  
PROCESAL**

**ÁRBITRO: LILLIAM M. AULET**

## **I. INTRODUCCIÓN**

La vista del caso de referencia se celebró el 15 de febrero de 2017, en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido, para efectos de análisis y adjudicación, el 11 de abril de 2017.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por Suiza Dairy Corporation, en adelante "**el Patrono**": el Lcdo. José M. Álvarez, asesor legal y portavoz; y los señores Francis Correa Corcano y Manuel Velázquez en calidad de testigos.

Por la Unión Insular de Trabajadores Industriales y Construcciones Eléctricas, Inc., en adelante "**la Unión**": el Lcdo. Pedro Rivera Pérez, asesor legal y portavoz; la Sra. Mylena Álvarez, representante; el Sr. Máximo Vidal, delegado; y el Sr. Orlando Figueroa Pabón, querellante.

## II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta.

En su lugar, sometieron los siguientes proyectos:

### Por el Patrono:

“Que esta Honorable Árbitro determine a tenor con la prueba desfilada, el Convenio Colectivo vigente entre las partes y conforme a derecho, que la querella presentada por el empleado Orlando Figueroa se presentó fuera del término establecido en el Convenio Colectivo aplicable. Por tanto, debe determinar que este Negociado de Conciliación y Arbitraje carece de jurisdicción para atender la controversia de referencia toda vez que la misma carece de arbitrabilidad procesal.

En cambio, de determinar que este Negociado de Conciliación y Arbitraje posee jurisdicción para atender la controversia, esta Honorable Árbitro debe determinar que la presentación de la querella es frívola, puesto que el patrono aplicó la disciplina aplicable a la situación protagonizada por el Sr. Figueroa.

De resolver lo anterior en la afirmativa que desestime la querella presentada. De resolver lo anterior en la negativa que otorgue el remedio adecuado.”

### Por la Unión:

“Se solicita de la distinguida árbitro que determine, conforme a derecho, si de acuerdo a la prueba documental y testifical, procede la adjudicación automática de la querella presentada por el empleado impugnando la violación a la Norma de Conducta imputada, conforme a lo que dispone el Artículo VIII – Procedimiento de Quejas y Agravios, por la violación del Artículo XXI – Acciones Disciplinarias.

En la alternativa, determine si el empleado violó la Regla Numero 10 de Conducta sobre agresión física a un empleado gerencial. De encontrarse que la Compañía no cumplió con el procedimiento o que el empleado no violó la regla de conducta imputada, se solicita se deje sin efecto la sanción

disciplinaria y se ordene el pago de los salarios por los cinco días de suspensión impuestos y cualquier otro remedio que en derecho proceda incluyendo honorarios de abogado.”

En el uso de la facultad concedida a esta Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje<sup>1</sup>, entendemos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Determinar si la querrela es o no arbitrable procesalmente. De no ser arbitrable, que se determine si corresponde o no la desestimación de la querrela o la adjudicación automática a favor de la Unión. De ser arbitrable, que se emita el remedio adecuado.

### III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES ATINENTES AL CASO<sup>2</sup>

#### ARTÍCULO VIII PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

Toda queja o agravio relacionado con la interpretación o aplicación de las cláusulas de este Convenio, que en algún modo afecte a los empleados cubiertos por este Convenio, o que afecte las relaciones entre la Unión y la Compañía, y solamente durante la vigencia del mismo, deberá ser resuelta de la siguiente manera:

Procedimiento a seguirse:

##### A. Primer Paso

1. Toda queja o agravio de la Unión o de un empleado deberá ser presentada por escrito al supervisor del empleado con copia al Director de Recursos Humanos de la Compañía dentro de siete (7) días laborables de la fecha en que

---

<sup>1</sup> Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Artículo XIII-Sobre la Sumisión: b) En la eventualidad 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 mismo deberá ser dirigido al Árbitro por escrito con copia a la otra parte. El Árbitro determinara el (los) asunto(s) preciso(s) a ser resueltos tomando en consideración el Convenio Colectivo o acuerdo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios, sujeto a lo dispuesto en el Convenio Colectivo o acuerdo.

<sup>2</sup> Convenio Colectivo 2011-2015.

ocurrieron los hechos que dan motivo a la queja; luego de radicada la querella el empleado con el delegado de la Unión discutirán la querella con el supervisor en aras de tratar de resolver la querella y así no tener que proseguir al SEGUNDO PASO.

2. El supervisor le dará su contestación por escrito al delegado dentro de los siguientes siete (7) días laborables de haberse presentado la querella por escrito o dentro de los siete (7) días siguientes a la reunión que se haya llevado a cabo entre las partes con el ánimo de resolver dicha querella, lo que ocurra más tarde.

#### **B. SEGUNDO PASO**

Si la queja no es resuelta a satisfacción de la Unión según el procedimiento anterior, la Unión deberá someter la querella por escrito al Director de Recursos Humanos dentro de los siete (7) días laborables siguientes a la terminación del PRIMER PASO, y deberá reunirse un (1) representante de la Unión con el Director de Recursos Humanos dentro de los siguientes diez (10) días laborables de haber sometido la querella por escrito en este Segundo Paso.

#### **C. TERCER PASO**

Si la queja o agravio no es resuelta en dicha reunión o la reunión no se llevase a cabo, por la razón que sea, la parte interesada deberá someter la Querella al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico dentro de los diez (10) días laborables de llevada a cabo dicha reunión o de la fecha máxima dentro de la cual se debió haber llevado a cabo la reunión si la misma no se llevó a cabo. Copia de la solicitud se notificará a la otra parte simultáneamente con la radicación de la querella en arbitraje.

El Negociado le enviará a las partes una terna de árbitros y cada parte eliminara un nombre y el árbitro restante será el árbitro designado para resolver dicha querella. La decisión del árbitro será final e inapelable, siempre que sea conforme a derecho.

Se entiende que cualquier decisión del árbitro tendrá que ser de acuerdo a las disposiciones del Convenio Colectivo y conforme a derecho.

**La queja o agravio se considerará resuelta en contra de la parte que no cumpla con los términos aquí pactados para la resolución de las quejas.**

Para propósitos de este artículo, días laborables se refiere a los días comprendidos entre lunes a viernes inclusivos. (Sic)

#### IV. PRUEBA DOCUMENTAL

##### Exhíbíts Conjuntos:

1. Convenio Colectivo 2012-2015.
2. Carta de 2 de octubre de 2015.

##### Exhíbíts del Patrono:

1. Solicitud para la Selección y/o Designación de Árbitro de 30 de noviembre de 2015.
2. Suspensión de Empleo y Sueldo de 28 de septiembre de 2015.
3. Contestación de Querella de 23 de septiembre de 2015.
4. Entrevista a Orlando Figueroa de 24 de septiembre de 2015.
5. Suspensión de Empleo y Sueldo de 21 de septiembre de 2015.

##### Exhíbíts de la Unión:

1. Primer Paso de 23 de septiembre de 2015.
2. Carta de 8 de octubre de 2015.
3. Carta de 23 de septiembre de 2015.

## V. RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Orlando Figueroa Pabón, aquí querellante, trabaja en el Área de Producción de la empresa.
2. El sábado, 19 de septiembre de 2015, ocurrió un alegado incidente en el Área de Producción entre el Querellante y la Sra. Francis Correa, técnico de Control de Calidad.
3. El lunes, 21 de septiembre de 2015, la señora Correa formuló una queja formal en contra del Querellante alegando que éste la increpó en forma intimidante y le restringió el paso.
4. El 21 de septiembre de 2015, la supervisora de Producción, Sra. Elba Abreu, le entregó al Querellante un memorando sobre **Suspensión Temporal de Empleo y Sueldo por Investigación** por haber incurrido en una conducta incorrecta.<sup>3</sup> Mediante el mismo, se le suspendió de empleo y sueldo por tres (3) días y se pautó una reunión para dilucidar los pormenores del caso a llevarse a cabo el jueves, 24 de septiembre. Énfasis nuestro.
5. El 23 de septiembre de 2015, la Unión presentó una querrela en el Primer Paso de quejas y agravios objetando la suspensión y solicitando a su vez una investigación.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> *Exhibit 4 del Patrono.*

<sup>4</sup> *Exhibit 1 de la Unión.*

6. El 23 de septiembre de 2015, la directora de Recursos Humanos, Sra. Mayda Cabán, contestó la querella y confirmó que estaban realizando una investigación<sup>5</sup>.
7. El 24 de septiembre de 2015, la Supervisora Abreu entrevistó al Querellante en presencia del delegado de la Unión, el Sr. Máximo Vidal.
8. El 28 de septiembre de 2015, la supervisora Abreu, le entregó al Querellante un memorando sobre **Suspensión de Empleo y Sueldo** donde indicó que: “de la investigación se desprende que su conducta en el día antes mencionado es totalmente inaceptable y falta al Reglamento Disciplinario de la Compañía.” Que el tiempo que estuvo suspendido bajo investigación constituiría **“la acción correctiva aplicada, o sea que la acción correctiva es una suspensión de cinco (5) días, reintegrándose a sus labores el lunes, 28 de septiembre en su horario regular.”**<sup>6</sup> Énfasis nuestro.
9. El 2 octubre de 2015, la Unión presentó una querella en Segundo Paso indicando que no estaban de acuerdo con la suspensión de cinco (5) días de empleo y sueldo impuesta al Querellante.<sup>7</sup>
10. El 8 de octubre de 2015, la Unión suscribió otra comunicación al Patrono indicándole que la querella radicada el 23 de septiembre de 2015, debía ser adjudicada a su favor toda vez que no fue contestada en el Primer Paso.<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> *Exhíbit 3 del Patrono y Exhíbit 3 de la Unión.*

<sup>6</sup> *Exhíbit 2 del Patrono.*

<sup>7</sup> *Exhíbit 2 Conjunto.*

<sup>8</sup> *Exíbit 2 de la Unión.*

11. El 30 de noviembre de 2015, la Unión radicó la querrella ante este Foro.<sup>9</sup>

## VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si la querrella es o no arbitrable procesalmente. El Patrono argumentó que la querrella no es arbitrable procesalmente dado que la Unión no siguió ni cumplió con las disposiciones del Artículo VIII, sobre Procedimiento de Quejas y Agravios, Sección C, *supra*, del Convenio Colectivo.

La Unión alegó que el Patrono no contestó la querrella en el término prescrito en el Primer y Segundo Paso y que tampoco celebró reunión alguna como lo determina el Convenio. Razón por la cual, solicitó la adjudicación automática a su favor.

En este caso, el Patrono le entregó al Querellante dos cartas de suspensión en dos fechas distintas. Una carta de suspensión de empleo y sueldo sujeta a investigación y otra carta de suspensión de empleo y sueldo culminada la investigación.

Así las cosas, el Patrono señaló que la querrella presentada por la Unión en Primer Paso estaba relacionada a la suspensión de tres (3) días de empleo y sueldo, notificada al Querellante el 21 de septiembre de 2015, mientras que la querrella presentada por la Unión en Segundo Paso hace referencia a la suspensión de cinco (5) días notificada al empleado el 28 de septiembre de 2015.

Distinguió que la Unión debió haber presentado una querrella en Primer Paso oponiéndose a la suspensión de cinco (5) días y no utilizar la misma querrella en Primer Paso para atender dos controversias distintas y así cumplir con los términos del Convenio Colectivo.

---

<sup>9</sup> *Exhíbit 1 del Patrono.*



Aseveró, que de considerarse que ambas querellas atienden la misma situación laboral, de todas formas el caso no sería arbitrable dado que la Unión no cumplió con el término establecido en el Convenio Colectivo para presentar la querella en Tercer Paso ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

De la prueba presentada se desprende que el presente caso versa sobre un solo incidente acaecido, alegadamente, el 19 de septiembre de 2015. Que inicialmente el Patrono suspendió por tres (3) días laborables al Querellante sujeto a investigación y que finalizada la misma enmendó la sanción aumentándola a cinco (5) días laborables. Por lo que se trata de una sola querella, una sola sanción enmendada cuya fecha de radicación en Primer Paso corresponde al 23 de septiembre de 2015.

Aclarado el asunto, examinaremos si la Unión cumplió o no con lo dispuesto en el Convenio Colectivo. El Artículo VIII, sobre Procedimiento de Quejas y Agravios, Sección A, Primer Paso, *supra*, dispone que toda queja de la Unión o de un empleado deberá ser presentada por escrito al supervisor del empleado con copia al Director de Recursos Humanos de la Compañía dentro de siete (7) días laborables de la fecha en que ocurrieron los hechos que dan motivo a la queja.

Radicada la querella, dispone que el Supervisor le dará su contestación por escrito al Delegado dentro de los siguientes siete (7) días laborables de habersele presentado la querella por escrito o dentro de los siete (7) días siguientes a la reunión que se haya llevado a cabo para la resolución de la queja, lo que ocurra más tarde.

La defensa de arbitrabilidad procesal persigue impedir la intervención del árbitro debido a que el agravio no fue presentado conforme a los términos y

condiciones establecidos en el Convenio Colectivo. Ello, por razón de que no se observó un término o porque no se sometió ante la persona que oficialmente estaba designada en el procedimiento.

Conforme a la prueba presentada, la Unión sometió la querrela en Primer Paso a la Supervisora el 23 de septiembre de 2015, dentro del término de siete (7) días dispuesto en el Convenio Colectivo. Ese día, la Directora de Recursos Humanos emitió la contestación de la querrela en lugar de la Supervisora, incumpliendo así con los términos y condiciones dispuestos en el Convenio.

A tenor con lo anterior, corresponde la adjudicación automática de la querrela a favor de la Unión conforme a lo establecido en el Artículo VIII, Sección C, *supra*, donde se establece que: **La queja o agravio se considerará resuelta en contra de la parte que no cumpla con los términos aquí pactados para la resolución de las quejas.**

En arbitraje, es doctrina claramente establecida que las disposiciones contempladas en los convenios colectivos para el procesamiento de querrelas son de estricto cumplimiento. Por lo que deben ser cumplidos según acordados (*Pacta Sunt Servanda*).

## VII. LAUDO

Procede la adjudicación automática de la querrela a favor de la Unión. Se deja sin efecto la sanción impuesta y se ordena el pago del salario dejado de devengar por los cinco (5) días laborables de suspensión.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dado en San Juan, Puerto Rico a 11 de junio de 2018.



---

LILLIAM M. AULET BERRÍOS  
Árbitro

**CERTIFICACIÓN**

Archivada en autos hoy 11 de junio de 2018; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA. MYLENA ÁLVAREZ  
UITICE  
PO BOX 2038  
GUAYNABO PR 00970-2038

LCDO. PEDRO RIVERA PEREZ  
UITICE  
PO BOX 2038  
GUAYNABO PR 00970-2038

LCDO. MANUEL VELÁZQUEZ  
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS  
SUIZA DAIRY CORP  
PO BOX 363207  
SAN JUAN PR 00936-3207

LCDO. JOSÉ M. ÁLVAREZ ALLENDE  
SÁNCHEZ BETANCES SIFRE MUÑOZ NOYA  
PO BOX 364428  
SAN JUAN PR 00936-4428



---

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III