

GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
Negociado de Conciliación y Arbitraje  
P O Box 195540  
San Juan PR 00919-5540  
Tel. 754-5302 a 5317 Fax. 756-1115

COMPAÑÍA DE FOMENTO  
INDUSTRIAL

Compañía

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE EMPLEADOS  
COMPAÑÍA FOMENTO INDUSTRIAL

Unión

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-19-1220

SOBRE: RECLAMACIÓN VIOLACIÓN  
ARTÍCULO 38 DEL CONVENIO AL NO  
PAGAR BONO EN SU TOTALIDAD

ÁRBITRO: MARIEL NARVÁEZ  
SÁNCHEZ

### INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe se celebró el 31 de julio de 2019, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico. Por la Compañía de Fomento Industrial, en adelante, "la Compañía", compareció: el licenciado Hiram R. Morales Lugo, representante legal y portavoz. Por la Unión Independiente de Empleados de la Corporación Industrial, en adelante, "la Unión", comparecieron: el licenciado Reinaldo Pérez Ramírez, representante legal y portavoz y el señor Fidel Cordovés, presidente interino.

Las respectivas representaciones legales de las partes informaron y solicitaron a la Árbitro suscribiente que, ante la ausencia de controversia de hechos en el caso de epígrafe, permitiera someter el caso, mediante memorando de derecho, lo cual fue

concedido. Luego de haber concedido extensión del término solicitado por ambas partes para la presentación de los escritos, los cuales vencían el 8 de octubre de 2019, éstas presentaron en tiempo sus respectivas posiciones. Quedando sometido el presente caso, estamos en posición de resolver.

### **CONTROVERSIA A DILUCIDAR**

Las partes no confeccionaron Acuerdo de Sumisión previo a la vista, tampoco sometieron proyectos a esos efectos en los memoriales de derecho radicados ante el Negociado. Estos más bien expusieron en la vista que el asunto a dilucidar era una cuestión puramente de derecho, atinente a si procedía el pago del Bono de Navidad conforme a lo dispuesto en los Convenios Colectivos vigentes o en su defecto al ordenamiento establecido en la Ley Núm. 26 de 2017. De la prueba evaluada y conforme a la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, concluimos<sup>1</sup> que la controversia a resolver es la siguiente:

Que la Árbitro determine, si la Compañía de Fomento Industrial cumplió con el pago del Bono Navideño en los años 2017 y 2018 según se dispone en los Convenios Colectivos de 2017 y 2018 en su Artículo 38, o no. De no haber cumplido con ello, que se emita el remedio adecuado, de lo contrario que se desestime la querrela.

### **PRUEBA DOCUMENTAL ESTIPULADA**

**Exhibit 1** - Convenio Colectivo\Unidad de Oficina 2009-2014

**Exhibit II** - Convenio Colectivo\Unidad de Inspectores 2009-2014

---

<sup>1</sup> Artículo XIII Inciso (b)

**Exhibit III** - En reconocimiento de la Ley Núm. 66 de 17 de junio de 2014 con fecha de 9 de septiembre de 2014 y retroactiva al 1 de junio de 2014.

#### **PRUEBA DOCUMENTAL SOMETIDA POR EL PATRONO**

**Exhibit I** - Carta emitida por el Patrono, con fecha de 9 de enero de 2019, informando a la Unión que su reclamación del pago de Bono Navideño como establece el convenio, no procede.

**Exhibit II** - Certificación con fecha de 7 de octubre de 2019, indicando que en los años 2017 y 2018 los empleados recibieron el pago por concepto de Bono de Navidad por la cantidad de \$600.00 anuales, conforme estipula la Ley Núm. 26 de 29 de abril de 2017.

**Exhibit III** - Certificación estableciendo que a raíz de la estipulación (Exhibit 3 estipulado) a los empleados unionados se les pagó el bono de Navidad de los años 2014, 2015 y 2016, según establecido en Convenio Colectivo y que una vez la Ley Núm. 66 de 17 de junio de 2014 fue enmendada en el 2017 por la Ley Núm. 3 y Núm. 26; el pago del Bono de Navidad se llevó acabo según lo dispuesto en dichas leyes.

**Exhibit IV** - Certificación de que los acuerdos contenidos en Estipulación (Exhibit 3 estipulado) fueron ratificados el 29 de septiembre de 2014.

**Exhibit V** - Memorando General Núm. 434-15 con fecha de 18 de noviembre de 2015, de la Oficina de Gerencia y Presupuesto, titulado Negociación Sobre el Bono de Navidad.

#### **PRUEBA DOCUMENTAL SOMETIDA POR LA UNIÓN**

**Exhibit I** - Memorando Especial Núm. 34-2017 de la Oficina de administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico (OATRH) con fecha de 24 de julio de 2017; titulado Disposiciones Generales, Aplicables a los

Beneficios Marginales de los Servidores Públicos y Funcionarios de la Rama Ejecutiva del Gobierno de Puerto Rico, a tenor con la Ley Núm. 26-2017.

### DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

De acuerdo a los Convenios Colectivos aplicables y vigentes (Exhibits 1 y 2 estipulados)

#### ARTÍCULO 38 BONO NAVIDEÑO

##### Sección (1):

Todo empleado cubierto por este Convenio que esté trabajando al primero (1ro.) de diciembre y si comienza a trabajar en o antes del primero (1ro.) de enero de dicho año tendrá derecho a recibir:

- (a) Desde el 2009 en Adelante - un Bono Navideño equivalente al diez por ciento (10%) del salario anual devengado hasta la cantidad máxima de cuatro mil dólares (\$4,000).

#### OPINIÓN

Previo a entrar a dirimir la controversia aquí trabada, es necesario que nos expresemos sobre un aspecto umbral planteado en el Memorial de Derecho de la representación legal de la Compañía. Ésta, en su alegato escrito a la Árbítro, señaló por primera ocasión que la controversia ante nuestra consideración no era arbitrable sustantivamente. Tal alegación no fue presentada ni en la vista de arbitraje ante la Árbítro y la Unión, ni en el Proyecto de Sumisión que debió presentar como parte de su alegato. Por lo tanto, no atenderemos dicho asunto en sus méritos, solamente nos expresaremos para declarar improcedente dicho planteamiento y, por consiguiente, arbitrable sustantivamente la querella presentada por la Unión.

La Compañía, donde único y por primera vez levantó el aspecto de la arbitrabilidad sustantiva de la querella radicada por la Unión, fue en su alegato escrito, presentado el 8 de octubre de 2019. Tal defensa no fue presentada ante la Arbitro y la Unión en la vista que se efectuó a esos fines, por consiguiente, la Unión no advino en conocimiento de tal planteamiento para poder así replicar el mismo.

El 31 de julio de 2019, tanto a la Unión como a la Compañía, le fue concedida la oportunidad de presentar su caso, más esta última guardó silencio sobre el asunto de arbitrabilidad sustantiva que ahora trae ante nuestra consideración. En aquella ocasión, tanto la Compañía como la Unión, acordaron y solicitaron a esta Arbitro presentar sus contenciones mediante memoriales de derecho debido a que la controversia era una estrictamente de derecho, lo cual fue concedido. De igual forma el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Artículo XIII (d), dispone de forma taxativa y palpable que:

En caso de que una de las partes alegue que la controversia no es arbitrable, deberá incluir dicha alegación en su proyecto de sumisión y tendrá el peso de la prueba sobre su alegación. El árbitro tendrá discreción para ventilar el caso en sus méritos y decidir sobre ambas controversias una vez éste quede sometido en su totalidad. El incumplimiento de esta disposición conllevará que no se considere la defensa de arbitrabilidad de la querella.

La Compañía no sólo no planteó el asunto de arbitrabilidad sustantiva en la vista, tampoco lo incluyó en un proyecto de sumisión, como lo establece el Reglamento.

Así las cosas, la defensa de arbitrabilidad sustantiva presentada por la Compañía, no será considerada. La querrela presentada por la Unión es arbitrable sustantivamente.

Ahora nos adentraremos en el análisis y contención del asunto que motivó la querrela aquí en cuestión. El 18 de diciembre de 2019, la Unión presentó una querrela contra la Compañía alegando violación al Artículo 38 (Bono Navideño) del Convenio Colectivo acordado en el año 2009 con vigencia extendida hasta el 2021. El mismo fue enmendado sucesivamente hasta el presente mediante el Procedimiento Participativo Alternativo,<sup>2</sup> en virtud del Artículo 11 de la Ley. Núm. 66 de 17 de junio de 2014. Tales modificaciones a los Convenios fueron estipuladas y ratificadas mediante resolución. En dicha estipulación, las partes reconocieron ambos Convenios como los acuerdos vigentes hasta que los mismos fuesen revisados por estas. De igual forma, acordaron eventualmente integrar aquellas estipulaciones que se llevaran a cabo a través del tiempo y que hayan modificado artículos; así como atemperar las leyes vigentes a aquellos artículos que así lo requieran. (Exhibit 3 estipulado).

Mediante el referido Procedimiento Participativo Alternativo y Uniforme, se negociaron algunos derechos al respecto de otros, para lograr ahorros considerables, entre los cuales no se encontraba el Bono Navideño. A través de dicho procedimiento, la Unión dejó establecido que no cedía el derecho al Bono Navideño de los trabajadores, según se dispone en el Artículo 38 del Convenio. Esto quedó claramente constatado en

---

<sup>2</sup> El Artículo 11 (i) de la Ley Núm. 66 de 17 de junio de 2014, dispone lo siguiente: “En reconocimiento de la importancia de la sindicalización de empleados públicos, no solamente para representar el bienestar económico de los trabajadores, sino para elevar el servicio público al máximo de su potencial y mantener la paz laboral, se establece un proceso participativo alternativo y uniforme para lograr los objetivos de política pública de esta Ley incluyendo el ahorro necesario dentro de los parámetros establecidos en el inciso (j) y (k), según sea el caso, siguiendo como principio rector la negociación colectiva.

la certificación provista por la Compañía que dispone que, durante los años 2014, 2015 y 2016, el Bono de Navidad fue pagado conforme lo dispuesto en el Convenio Colectivo. (Exhibit 3 del Patrono). Esto se hizo bajo unos criterios y parámetros de ahorros fiscales, según instrucciones impartidas por la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) y lo dispuesto en la Ley Núm. 66 de 17 de junio de 2014. Sin embargo, posterior a la implantación de La Ley Núm. 3 de 23 de enero de 2017 y la Ley Núm. 26 de 29 de abril de 2017, la Compañía limitó el pago del Bono Navideño a lo establecido estatutariamente. Ante dicho proceder por parte de la Compañía, la Unión incoó una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, mediante la cual reclama el pago del Bono Navideño en su totalidad según fue acordado en el Convenio Colectivo entre las partes y posteriormente estipulado como resultado del Proceso Participativo Alternativo y Uniforme antes mencionado.

La Compañía contestó la querrela presentada por la Unión, mediante carta con fecha de 9 de enero de 2019, donde expresó que la determinación del pago de Bono Navideño a razón de seiscientos dólares (\$600.00) por año, para los años 2017 y 2018, fue conforme a lo dispuesto en la Ley 26 de 29 de abril de 2017, específicamente en sus Artículos 2.01- Aplicabilidad, 2.08 - Bonificaciones y 2.19 - Nulidad. Este último dispone expresamente que la adopción de cualquier medida autorizada para cumplir con lo anterior no constituirá una violación a los Convenios Colectivos existentes, ni una práctica ilícita. En consecuencia, la Compañía plantea que dicha disposición incide directamente en la jurisdicción de este Árbitro para conceder un remedio, toda vez que el reclamo presentado por la Unión no es constitutivo de una violación al Convenio

Colectivo bajo el marco normativo legal vigente. Esta añadió que, conforme el Artículo 9 (Prácticas Ilícitas) de la Ley Núm. 3 de 23 de enero de 2017, cualquier implementación autorizada en dicha ley no constituye una violación a los Convenios aquí en cuestión.

Así las cosas, nos corresponde resolver como primer asunto, si procede o no el planteamiento de falta de jurisdicción, según expresado en el alegato presentado por la Compañía<sup>3</sup>. La alegación en la cual la Compañía se basa para concluir que esta Arbitro no tiene jurisdicción para conceder remedio, es que los reclamos de la Unión no son considerados controversias arbitrables conforme el derecho vigente,<sup>2</sup> por no constituir violaciones al Convenio. Veamos.

Existe una vigorosa política pública a favor del arbitraje obrero patronal. Este constituye el medio apropiado para la resolución de controversias, por ser más flexible y menos técnico y oneroso. A tenor con lo anterior, la propia Junta de Relaciones del Trabajo ha adoptado la doctrina de agotamiento de remedios contractuales. La misma consiste en que la Junta no atenderá planteamientos de violación a un convenio colectivo, hasta tanto las partes hayan agotado los remedios provistos en dicho convenio para la resolución de sus conflictos. A menos que el agotamiento de esos remedios sea un acto fútil, vacío, irreal o imposible o que la unión falte a su deber de justa representación.

---

<sup>3</sup> Ley Núm. 3 de 23 de enero de 2017, Ley para Atender la Crisis Económica, Fiscal y Presupuestaria para Garantizar el Funcionamiento del Gobierno de Puerto Rico. Ley Núm. 26 de 29 de abril de 2017, ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal.

El Tribunal Supremo ha señalado<sup>4</sup> que la doctrina de abstención aplica, particularmente, en casos de violación de convenios en los cuales las partes han provisto el remedio de arbitraje. En dichos casos ese mismo tribunal no ha vacilado en poner en vigor el agotamiento de remedios contractuales previo a una intervención de la Junta. La doctrina de abstención está sujeta a una serie de excepciones, que podemos resumir principalmente en dos: cuando el procedimiento de arbitraje no es de carácter obligatorio o cuando el procedimiento de arbitraje haya sido dejado sin efecto por alguna de las partes. Quedando claro que en los casos que el procedimiento de arbitraje sea vinculante para las partes, es necesario agotar los remedios contractuales.

A raíz de la puesta en vigor de la Ley Núm. 66 de 17 de junio de 2014, mejor conocida como Ley Especial de Sustentabilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, las partes aquí en controversia, efectuaron un Proceso Participativo Alterno y Uniforme<sup>5</sup>, en aras de cumplir con los requerimientos de dicha ley, bajo el principio rector y constitucional de la negociación colectiva.

Las modificaciones al Convenio, que sustituían algunas de las disposiciones de dicha ley, fueron recogidas en una estipulación otorgada el 7 de septiembre de 2014, retroactiva al 1 de julio de 2014 y ratificada el 29 de septiembre de 2014, mediante Resolución Núm. 2014-081 (Exhibit 5 del Patrono). A través de dicha estipulación también se ratificó la aplicación del Convenio y su vigencia, incluyendo que cualquier

---

<sup>4</sup> P.R.T.C. v. Unión Independiente de Empleados Telefónicos, 131 DPR 171 (1992)

<sup>5</sup> Artículo 11 (i) En reconocimiento de la importancia de la sindicalización de empleados públicos, no solamente para representar el bienestar económico de los trabajadores, sino para elevar el servicio público al máximo de su potencial y mantener la paz laboral, se establece un proceso participativo alerno y uniforme para lograr los objetivos de la política pública de esta Ley, incluyendo el ahorro necesario dentro de los parámetros establecidos en los incisos (j) y (k), según sea el caso, siguiendo como principio rector la negociación colectiva...

controversia que surgiera sería resuelta según lo dispuesto en los Convenios Colectivos. Es decir que cualquier violación a los Convenios Colectivos continuaría sujeta al procedimiento de arbitraje.

En el caso que nos ocupa la Unión sostiene que el incumplimiento del deber ministerial que tenía la Compañía de reunirse con la Unión para informar y atemperar el Convenio vigente entre ambos, a las nuevas normativas, es lo que constituye en sí la violación. Ya que, a consecuencia de ello, de forma unilateral procedió a implantar lo dispuesto en la Ley Núm. 26, supra, con relación al pago de bonificaciones<sup>6</sup>, obviando por completo el derecho a la negociación colectiva y el Convenio, instrumento regente de las relaciones laborales entre ambas partes. Por tanto, lo que procedía era agotar los remedios acordados entre la Unión y la Compañía, siendo el Negociado de Conciliación y Arbitraje el foro adecuado para atender la controversia en esta etapa de los procedimientos.

La Ley Núm. 66 de 2014, en su Artículo 11, en reconocimiento de la importancia de la sindicación de empleados públicos, tanto para representar el bienestar económico de estos como para elevar el servicio público al máximo de su potencial y mantener la paz laboral, dispuso de un proceso Participativo Alterno y Uniforme para lograr los objetivos de política pública de dicha ley. Siendo el ahorro uno de los parámetros establecidos para aquellas entidades de la Rama Ejecutiva no sujetas a la Ley Núm. 45 de 1998; siguiendo como principio rector la negociación colectiva. Añadió que los

---

<sup>6</sup> Artículo 2.08 – A partir de la vigencia de esta Ley, la única bonificación económica que se le otorgará a los empleados públicos del Gobierno Central y sus corporaciones públicas será por concepto del bono de navidad. La cantidad que los empleados tendrán derecho a recibir será de seiscientos dólares (\$600.00) en cada año que haya prestado servicios al Gobierno de Puerto Rico durante por lo menos seis meses.

acuerdos alcanzados conforme los parámetros de la negociación permitida, sustituirán lo dispuesto en los incisos (a), (b), (c) y (d) de dicho Artículo.

A raíz de la puesta en vigor de la Ley Núm. 66 de 17 de junio de 2014, mejor conocida como Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, las partes aquí en controversia efectuaron un Proceso Participativo Alterno y Uniforme en aras de cumplir con los requerimientos del referido estatuto. Según se desprende del alegato presentado por la Compañía, el resultado de dicho proceso se tradujo en una Estipulación otorgada el 9 de septiembre de 2014 y certificada mediante resolución autorizada mediante voto por consentimiento por el Secretario Corporativo de la Compañía (Exhibit 4 del Patrono). En consecuencia, y como resultado de los ahorros obtenidos, la Compañía efectuó el pago del Bono de Navidad durante los años 2014, 2015 y 2016. Posteriormente la Compañía, de manera unilateral, dejó de pagar el Bono de Navidad conforme lo dispuesto en el Artículo 38 del Convenio y acordado mediante Estipulación. Tal determinación fue, según su entendimiento, conforme lo dispuesto en la Ley Núm. 3 de 23 de enero de 2017 y Ley Núm. 26 de 29 de abril de 2017. Al momento de la vigencia de tales leyes existía un Convenio modificado y vigente hasta el 2021, que cumplía con la política pública de ahorro y control fiscal conforme lo dispuso en la Ley Núm. 66. Tales modificaciones y concesiones realizadas bajo el principio de negociación colectiva, redundaron en ahorros considerables que permitieron el pago del Bono de Navidad a los empleados unionados durante los años 2014, 2015 y 2016.

Sin embargo, la Compañía, de manera unilateral y amparándose en el Artículo 2.19 -Nulidad, de la Ley Núm. 26 antes mencionada, dispuso no continuar pagando el Bono negociado mediante Convenio; esto en clara violación de lo dispuesto en el Artículo VI (I) (8) - Deberes y Responsabilidades de la Rama Ejecutiva del Memorando Especial 34 - 2017, que lee de la siguiente manera:

La Autoridad Nominadora o su representante tendrán la responsabilidad de asegurar el cumplimiento de la presente directriz y **de atemperar toda normativa previa** a las disposiciones de la misma y de la Ley Núm. 26.

El proceso de atemperar algo, o sea, de adecuar una cosa por otra, no se puede realizar de forma unilateral o automática cuando existe un Convenio Colectivo dirigiendo las relaciones laborales entre dos partes. Las Leyes Núm. 3 y 26 de 2017, supra, no anularon los Convenios Colectivos en cuestión y mucho menos el derecho de rango constitucional de las corporaciones a negociar. Por lo que tampoco anularon la relación obrero patronal entre las partes de auto. Por el contrario, estos Convenios están cobijados bajo una presunción de validez que nadie ha controvertido.

La Compañía tenía una responsabilidad ministerial con la que debía cumplir, cosa que no hizo. Ésta tenía que reunirse con la Unión, discutir las nuevas disposiciones que contenía la Ley Núm. 26 de 2017 y atemperar las mismas con los Convenios vigentes, los cuales constituían norma previa. Dado a ello la Compañía estaba obligada a reunirse con la Unión para atemperar los Convenios vigentes en ese momento, para que fuesen compatibles con la leyes y normas vigentes. La Compañía nunca notificó a la Unión sobre la interpretación, efectos y aplicación de la Ley Núm. 26 de 2017, con

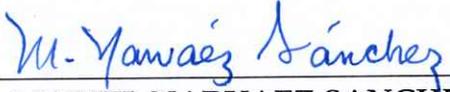
relación a los Convenios vigentes. Esta se limitó a aplicar la ley, de forma unilateral, incumpliendo con ello el proceso de negociación como deber ministerial e intrínseco a la normativa previa, que existía entre las partes, lo cual era consustancial a lo establecido entre estas mediante Convenio.

### LAUDO

La Compañía no cumplió con lo dispuesto en el Artículo 38 - Bono Navideño - de los Convenios Colectivos vigentes, atinentes a los años 2017 y 2018. Esta deberá proceder con el pago correspondiente de los referidos años, según negociado y acordado.

### REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 28 de febrero de 2020.

  
MARIEL NARVAEZ SANCHEZ  
ÁRBITRO

### CERTIFICACIÓN:

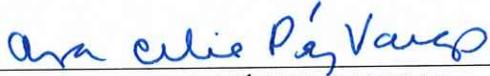
Archivado en autos hoy, 10 de marzo de 2020 y remitida copia por correo a los siguientes:

SRA MARGARITA SOTO BELÉN  
DIRECTORA OFIC DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y CAPITAL HUMANO  
COMPAÑÍA DE FOMENTO INDUSTRIAL DE PR  
PO BOX 362350  
SAN JUAN PR 00936-2350

LCDO HIRAM R MORALES LUGO  
PO BOX 360101  
SAN JUAN PR 00936-0101

SR FIDEL CORDOVÉS CONCEPCIÓN  
PRESIDENTE  
UNIÓN INDEPENDIENTE EMPLEADOS COMPAÑÍA FOMENTO INDUSTRIAL  
PO BOX 193547  
SAN JUAN PR 00919-3547

LCDO REINALDO PÉREZ RAMÍREZ  
EDIFICIO MIDTOWN OFIC 208  
420 AVE MUÑOZ RIVERA  
SAN JUAN PR 00918

  
\_\_\_\_\_  
ANA C. PÉREZ VARGAS  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III