

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

**UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
(PATRONO)**

Y

**SINDICATO DE TRABAJADORES
UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
(UNIÓN)**

LAUDO DE ARBITRAJE

**SOBRE:
ARBITRABILIDAD PROCESAL**

**RECLAMACIÓN DE OBVENCIÓN
PARA MANTENIMIENTO DE
UNIFORMES Y DIFERENCIA EN
PAGO DE BONO DE NAVIDAD**

CASO NÚMERO: A-21-1003

**ÁRBITRO:
YESSENIA GONZÁLEZ RIVERA**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso en el epígrafe se celebró el 23 de marzo de 2022, en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Hato Rey, Puerto Rico. La comparecencia registrada fue la siguiente: Por la **UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO** en adelante, "la Universidad o el Patrono", comparecieron: el Lcdo. Edgar Hernández Sánchez representante legal y portavoz y la Sra. Jessica Pérez Soto, Analista de Recursos Humanos y testigo. Por el **SINDICATO PUERTORRIQUEÑO DE TRABAJADORES UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO**, en adelante "el Sindicato", compareció: el Lcdo. Jorge Luis Marchand

Heredia, representante legal y portavoz; el Sr. Daniel Muñoz, Presidente del Sindicato; el Sr. Carlos R. Matías, Vicepresidente y el Sr. Nelson Peña, Representante.

A ambas partes, se le concedió oportunidad de esbozar sus planteamientos y presentar la evidencia documental y testifical que tuvieran a bien ofrecer, en apoyo de sus respectivas posiciones.

II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

Las partes no se pusieron de acuerdo en cuanto a la controversia a resolver. Por ello, cada una presentó su proyecto de sumisión.

PROYECTO DE SUMISIÓN DEL PATRONO

Que la Honorable Ábitro determine, conforme a Derecho y a base de las disposiciones legales, reglamentarias y contractuales aplicables, así como la evidencia presentada, lo siguiente:

1. Si la parte querellante presentó en debido término la Querella, como primer paso. En la negativa, la querella está prescrita, por lo que procede su desestimación con perjuicio.
2. En la alternativa, si tiene o no jurisdicción el Negociado de Conciliación y Arbitraje para entender la querella, dado que lo que la parte querellante impugna son Resoluciones o Certificaciones emitidas por la Junta de Gobierno de la Universidad de Puerto Rico el 1 de agosto de 2017; específicamente, la Certificación Núm. 24, Serie 2017-2018, y la Certificación Núm. 28, Serie 2017-2018. Si no tiene jurisdicción, que desestime con perjuicio la querella de epígrafe.

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA UNIÓN

Que la Honorable Árbitro determine si el Patrono violó el Convenio Colectivo entre las partes al dejar sin efecto, unilateralmente, los Artículos 57, Inciso I y 76 de dicho Convenio al eliminar el beneficio de pago de limpieza de uniformes y zapatos y reducir el Bono de Navidad de \$1,150.00 a \$600.00. De determinar que hubo violación proveer remedio adecuado.

Luego de evaluar ambos proyectos de sumisión a la luz de los hechos del caso, la prueba admitida y el Convenio Colectivo, conforme a la facultad que nos confiere el Artículo XIII del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos¹, determinamos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Determinar, si la presente querrela es arbitrable procesalmente o no. De no ser arbitrable se procederá a desestimar la reclamación. De determinar que es arbitrable evaluar los méritos de la querrela a los efectos de decidir si la Universidad de Puerto Rico violó o no el Convenio Colectivo en el Artículo 57 (I) sobre Obvención para el Mantenimiento de Uniformes y el Artículo 76 sobre Bono de Navidad o no.

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO ATINENTES A LA CONTROVERSIA

ARTICULO 21 - PROCEDIMIENTO DE QUERELLAS

A. DEFINICIÓN DE QUERELLA:

¹ El Artículo XIII, inciso (b) del Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje dispone que: "En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el Arbitro 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 Arbitro determinará el (los) asunto (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.

Se entenderá por querella una reclamación o queja sobre un asunto que surja de la interpretación de las cláusulas acordadas sobre condiciones de trabajo, según constan en la certificación que emita la Junta de Síndicos al efecto, o surja en el desempeño de su trabajo por acción tomada por una persona autorizada de la Administración Universitaria.

El Procedimiento de Querellas es el proceso mediante el cual las partes se obligan a dilucidar los asuntos mencionados en el párrafo anterior y todas las querellas relacionadas a estos deberán ser radicadas ante este Comité. Del trabajador no presentar la querella por medio del Sindicato dentro del tiempo dispuesto en este artículo, se entenderá que ha renunciado a utilizar este procedimiento, en cuyo caso la Administración Universitaria procederá a tramitar el caso a través de los procedimientos disciplinarios formales dispuestos por la reglamentación universitaria o la ley aplicable.

B. Comité de Querella

1...

2...

3.

4. En caso de que no se pueda producir la mayoría requerida con relación a una querella dentro del término establecido para notificar la decisión, la misma será remitida al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado a base del procedimiento de ternas. La decisión del árbitro del Negociado debe ser **conforme a derecho** y será final y firme desde la fecha de la notificación al querellante y al Presidente de la Universidad, disponiéndose que, en los casos de despido o suspensión de empleo cubiertos por estas reglas, el árbitro designado por las partes tendrá autoridad para ordenar en caso de que la suspensión o despido sea sin justa causa, la reposición en el empleo con o sin salarios dejados de devengar.

C. Procedimiento

1. Para poder ser considerada una querrela por el Comité, deberá ser radicada por el Sindicato ante el Comité por escrito, **dentro de los treinta (30) días siguientes al día en que hayan ocurrido los hechos que la motivan.** El Comité tendrá un máximo de sesenta (60) días para entrar en los méritos y remitir su decisión escrita del caso.

a...

b...

c...

d...

e...

f...

g...

h...

ARTICULO 57 UNIFORMES Y ZAPATOS DE TRABAJO

A. ...

B. ...

C. ...

D. ...

E. ...

F. ...

G. ...

H. ...

I. OBVENCIÓN PARA MANTENIMIENTO DE UNIFORMES

Las partes acuerdan mantener efectivo el 1ro de julio de 2011 en vigor el beneficio dispuesto en este Artículo 57, el cual provee para el pago de cuarenta y cinco (\$45) por mes por empleado por concepto de una obvención a cada empleado cubierto por las Reglas Suplementarias entre

la UPR y el Sindicato que sea requerido utilizar un uniforme para cubrir el costo de la limpieza del mismo. Este acuerdo dejará sin efecto lo provisto en la Certificación emitida en junio de 2011 por la Junta de Síndicos sobre este beneficio. El pago corresponde a julio a diciembre de 2011 será pagadero durante la primera quincena del mes de diciembre de 2011.

...

ARTÍCULO 76
BONO DE NAVIDAD

Durante la **primera quincena de diciembre de los años 2014, 2015 y 2016**, los empleados cubiertos por estas Reglas y Condiciones de Trabajo recibirán un Bono de Navidad ascendente a mil ciento cincuenta (\$1,150) dólares.

IV. DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. **Exhibit 1 Conjunto** - Convenio Colectivo 2014-2017
2. **Exhibit 2 Conjunto** - Certificación Núm. 24 (2017-2018) emitida el 1 de agosto de 2017 por la Junta de Gobierno de la Universidad de Puerto Rico sobre reducción de Bono de Navidad de \$1,150 a \$600.00.
3. **Exhibit 3 Conjunto** - Certificación Núm. 28 (2017-2018) emitida por la Junta de Gobierno de la Universidad la cual deja sin efecto la obvención para el mantenimiento de uniformes.
4. **Exhibit 4 Conjunto** - Decisión y Orden del Comité de Querellas de la Universidad de Puerto Rico del 23 de abril de 2021.
5. **Exhibit 5 Conjunto** - Sentencia sobre Injunction Preliminar *SJ2018CV10038* del 19 de febrero de 2019.

V. HECHOS CONCLUIDOS POR LA ÁRBITRO

1. Las relaciones obrero patronales entre la Universidad de Puerto Rico y el Sindicato de Trabajadores están regidas por las Reglas y Condiciones de Trabajo Suplementarias a la Reglamentación Vigente para el Personal de Mantenimiento, Construcción y Servicio Agrícola de la Universidad de Puerto Rico, que cobija la querrela aquí en cuestión. **(Exhibit 1 Conjunto).**
2. Dichas Reglas y Condiciones Suplementarias proveen, para que los empleados cubiertos reciban un Bono de Navidad ascendente a mil ciento cincuenta (\$1,150.00) dólares. Además, dispone para el pago de cuarenta y cinco (\$45.00) por mes, por empleado, por concepto de una obvención a cada empleado cubierto, al que le sea requerido utilizar un uniforme para cubrir el costo de la limpieza del mismo
3. El 1ro. de agosto de 2017, la Junta de Gobierno de la Universidad de Puerto Rico, emitió las **Certificaciones Número 24 y 28, 2017-2018**, mediante las cuales enmendó la cantidad de pago de Bono de Navidad a \$600.00 y eliminó la obvención para el mantenimiento de uniformes, respectivamente. **(Exhibit 2 y 3 Conjunto).**
4. El 19 de noviembre de 2018, el Sindicato de Trabajadores de la Universidad de Puerto Rico demandó a la Universidad de Puerto Rico ante el Tribunal de Primer Instancia y solicitó un *injunction*, para que la

Universidad dejara sin efecto las medidas tomadas, mediante las certificaciones antes reseñadas.

5. El 19 de febrero de 2019, el Juez Superior, Anthony Cuevas Ramos, emitió una Sentencia declarando *No Ha Lugar* la demanda incoada por el Sindicato de Trabajadores de la Universidad de Puerto Rico, por carecer de jurisdicción, ya que el Sindicato no agotó el remedio administrativo disponible ante el Comité de Querellas establecido en el Artículo 21 de las Reglas Suplementarias. **(Exhibit 5 Conjunto)**.
6. El 27 de enero de 2021, el Sindicato de Trabajadores, radicó ante el Comité de Quejas y Agravios de la Universidad de Puerto Rico, por primera vez, su reclamo por el incumplimiento de la Universidad de Puerto Rico, con los Artículos 57 (I) y 76 de las Reglas y Condiciones de Trabajo Suplementarias. **(Exhibit 1 Patrono)**.
7. El 23 de abril de 2021, los miembros del Comité de Querellas del Sindicato de Trabajadores se reunieron, pero no lograron la mayoría de los votos requeridos para dilucidar la querella. **(Exhibit 4 Conjunto)**
8. Inconforme con la determinación del Comité, el 28 de abril de 2021, el Sindicato de Trabajadores de la Universidad de Puerto Rico radicó la presente querella ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo.

VI. ANÁLISIS Y OPINIÓN

Nos corresponde resolver, en primera instancia, si la presente querrela es procesalmente arbitrable o no.

Es menester señalar que fue el Patrono quien levantó la defensa de arbitrabilidad procesal, por lo que el peso de la prueba le corresponde a éste y es quien tiene que producir la evidencia para sostener las defensas planteadas ante el árbitro. Es a éste a quien le compete demostrar si las partes cumplieron o no con el proceso de quejas y agravios, con sus términos y disposiciones. Más, esos términos y disposiciones, que se alegan incumplidos, tienen que probarse con prueba documental fehaciente, una que demuestre que realmente no se observaron los procedimientos establecidos en el convenio colectivo.

Para sustentar sus alegaciones, la Universidad de Puerto Rico, representada por el Lcdo. Edgar Hernández Sánchez, presentó como testigo a la Sra. Jessica Pérez Soto, Analista de Recursos Humanos. La señora Pérez Soto testificó que, allá para agosto de 2017, la Junta de Gobierno de la Universidad de Puerto Rico emitió las Certificaciones 24 y 28, mediante las cuales enmendó las disposiciones de las Reglas y Condiciones de Trabajo Suplementarias a la Reglamentación vigente para el Personal de Mantenimiento, Construcción y Servicio Agrícola de la Universidad de Puerto Rico. Explicó que, a tales efectos, se redujo el Bono de Navidad de \$1,150.00 a \$600.00 y se eliminó la obvención de \$45.00 mensuales para el pago de mantenimiento de uniformes. Expuso, además, que el

Sindicato de Trabajadores de la Universidad de Puerto Rico, radicó, **por primera vez**, una querrela ante el Comité de Querellas de la Universidad de Puerto Rico, el 27 de enero de 2021, o sea, tres años y medio después de que la Junta de Gobierno de la Universidad de Puerto Rico, emitiera las certificaciones antes detalladas. Indicó que el 23 de abril de 2021, el Comité de Querellas atendió el reclamo del Sindicato, no obstante, la postura de la Universidad fue que el reclamo se presentó a destiempo. Finalizó puntualizando que, para que una querrela fuera considerada por el Comité, debía ser radicada, por escrito, por el Sindicato dentro de los treinta (30) días siguientes al día en que hayan ocurrido los hechos que la motivaron, por lo que evidentemente la querrela se presentó a destiempo.

El Sindicato, por su parte, por conducto del Lcdo. Jorge Luis Marchand Heredia, sostuvo que la querrela es arbitrable procesalmente. A tales efectos, además de contrainterrogar a la señora Pérez Soto, presentó el testimonio del Sr. David Muñoz, Presidente del Sindicato. A preguntas del licenciado Marchand la señora Pérez Soto admitió que del 2017 al 2021, la Universidad había pagado únicamente \$600.00 de bono de navidad, en vez de los \$1,150.00 y que no había pagado, durante el mismo periodo, la obvención para el mantenimiento de los uniformes, ascendente a \$45.00.

Por su parte, el Presidente del Sindicato, el Sr. David Muñoz, declaró que cuando la Junta de Gobierno de la Universidad de Puerto Rico emitió las Certificaciones 24 y 28, no le hizo una notificación al Sindicato, por lo que ellos advinieron en conocimiento de dichas certificaciones hasta mucho tiempo después; no especificó cuándo. Agregó que ellos no habían participado en ninguna negociación con la Universidad para enmendar o

eliminar ningún beneficio dispuesto en las Reglas Suplementarias. Expuso, además, que el Sindicato acudió al Tribunal de Primera Instancia en noviembre de 2018, para solicitar un *“injunction”* de las acciones del Patrono. Sostuvo que, como consecuencia de ello, el Tribunal emitió una Sentencia *“que disponía que los acuerdos contractuales entre las partes tenían fuerza de ley y que no podían modificarse o dejarse sin efecto”*. Explicó que, luego de la Sentencia, el Sindicato presentó nuevamente la querrela ante el Comité de Quejas y Agravios de la Universidad de Puerto Rico, el 27 de enero de 2021, expuso que previo a esta fecha habían enfrentado dificultades con sus archivos electrónicos.² Culminó puntualizando que, el Sindicato podía radicar sus reclamos en cualquier momento, ya que se trataba de una querrela de carácter continuo.

Considerados los argumentos de las partes, la prueba, las disposiciones contractuales y el derecho aplicable, procedemos a resolver. La Universidad de Puerto Rico, suscribió con el Sindicato de Trabajadores de la Universidad de Puerto Rico, un convenio colectivo denominado: *“Reglas y Condiciones de Trabajo Suplementarias a la Reglamentación vigente para el Personal de Mantenimiento, Construcción y Servicio Agrícola de la Universidad de Puerto Rico”*, el cual regiría las relaciones obrero patronales del 23 de diciembre de 2014 al 30 de junio de 2017, el mismo ha sido consecuentemente extendido y cobija la querrela aquí en cuestión. Dicho convenio establece, diáfana y claramente, el procedimiento a seguir en caso de cualquier

² Exhibit 1 Patrono - Querrela presentada ante el Comité de Quejas y Agravios de la Universidad de Puerto Rico el 27 de enero de 2021.

reclamación o queja que surja de la interpretación o aplicación las cláusulas acordadas sobre las condiciones de trabajo: para que una querrela sea considerada por el Comité de Querellas, deberá ser radicada por escrito, ante el Comité dentro de los treinta (30) días siguientes al día en que hayan ocurrido los hechos que la motivan.

En el caso ante nos, la Junta de Gobierno de la Universidad de Puerto Rico emitió en agosto de 2017, las Certificaciones 24 y 28, mediante las cuales enmendó los beneficios negociados por las partes. Esto es un hecho estipulado por las partes. El Sindicato, aquí querellante, obvió el procedimiento de querellas establecido en el Convenio Colectivo. En su lugar, acudió ante el Tribunal de Primera Instancia para solicitar un “injunction” en contra la Universidad de Puerto Rico por su enmienda unilateral al acuerdo contractual entre las partes. Mediante el recurso, solicitó que el Tribunal dejara sin efecto las medidas tomadas por la Junta de Gobierno mediante las mencionadas certificaciones. El 19 de febrero de 2019, el Tribunal de Primera Instancia emitió la Sentencia *SJ2018CV10038* en la cual declaró “**No Ha Lugar** la demanda de *injunction* presentada por la parte demandante al carecer de jurisdicción, por el Sindicato, no haber agotado el remedio administrativo disponible ante el Comité de Querellas establecido en el Artículo 21 de las Reglas Suplementarias”.

No es hasta el 27 de enero de 2021, que el Sindicato radicó, **por primera vez**, ante el Comité de Quejas y Agravios de la Universidad de Puerto Rico, el primer paso de dicho procedimiento, querellándose por la alegada violación de la Universidad a los Artículos

57, Uniformes y Zapatos; Artículo 76, Bono de Navidad y Artículo 77, sobre Servicios Médicos³.

Mediante el testimonio del Sr. David Muñoz, el Sindicato presentó varias teorías para justificar la demora de tres años y medio en la radicación de la querrela. Entraremos a evaluar dichos argumentos. El señor Muñoz expuso que no advino en conocimiento de las certificaciones emitidas por la Junta de Gobierno “hasta mucho tiempo después”; “que se trata de una querrela continúa”, que podía ser radicada en cualquier momento y que “el Sindicato había confrontado problemas con sus archivos electrónicos”. En consecuencia de dicho testimonio es oportuno señalar la siguiente expresión de Frank y Edna Elkouri, en How Arbitration Works, 1985, BNA, Washington, DC, página 325, acerca del peso de la prueba:

“Too often a party goes to arbitration with nothing but allegations to support some of its contentions or even its basic position. But allegations or assertions are not proof, and mere allegations unsupported by evidence are ordinarily given no weight by arbitrators”.

El testimonio del Presidente del Sindicato a nuestro juicio carece de credibilidad. Según sostuvo el señor Muñoz, desde agosto de 2017, la Universidad detuvo el pago mensual de la obvención de \$45.00 para el mantenimiento de uniformes y el sindicato no advino en conocimiento hasta mucho tiempo después. Esto nos lleva a preguntarnos:

³ Sobre el reclamo de servicios médicos no se discutió absolutamente nada en la vista de arbitraje.

¿De los más de mil empleados cobijados por este convenio, ninguno levantó la voz de alerta al Sindicato sobre la suspensión del beneficio? Nos parece poco creíble esta teoría.⁴

En cuanto a la defensa sobre la doctrina de violación continua, entendemos que no aplica al caso ante nos. La doctrina de violación continua, como bien señala el licenciado Marchand en su alegato, se configura como una **excepción** a la norma general que presupone el cumplimiento específico de los términos negociados por las partes y recogidos en el convenio colectivo. Una violación de carácter continuo hace que el agravio surja o se renueve periódicamente y, por lo tanto, que se pueda presentar la querrela en cualquier momento mientras persista la violación. Para establecer si la querrela es de naturaleza continua, lo determinante no es la continuidad del agravio, sino, más bien, si al momento de presentar la querrela correspondiente la violación persiste. **U.G.T. vs Corporación Difusión Pública 168 DPR 674**. En el campo laboral, la doctrina de violación continua no opera automáticamente, pues se exige lo siguiente: primero, que el tiempo transcurrido entre el momento en que expiró el plazo, y cuando en efecto se presentó la correspondiente queja o agravio, no haya sido excesivo; segundo, que haya justa causa para la dilación y así lo demuestre el querellante, y tercero, que la tardanza no perjudique al patrono al dificultar severamente su capacidad para defenderse de la querrela presentada. **U.G.T. vs Corporación Difusión Pública**, supra. A nuestro juicio, el tiempo entre el momento en que expiró el plazo, y cuando en efecto se presentó la correspondiente queja o agravio fue de tres años y medio, un término de tiempo excesivo

⁴ En Pueblo v. Luciano Arroyo (83 DPR 573, 1961), el Tribunal Supremo expresó: "los jueces no debemos después de todo, ser tan inocentes como para creer declaraciones que nadie más creería".

y sin justa causa para la dilación. La justificación para ello fue que el Sindicato optó por acudir al Tribunal de Primera Instancia a radicar su reclamo, haciendo caso omiso a las disposiciones pactadas por las partes en el Artículo 21 del Convenio Colectivo. Los convenios colectivos obligan al patrono, a la unión y a los miembros individuales de ésta. Así lo expresó el Tribunal Supremo de Puerto Rico en San Juan Mercantile Corp. v. JRT, 104 DPR 86, 89 (1975). Asimismo, aclaró que "ni el patrono ni los obreros pueden pretender beneficiarse de ciertas cláusulas y rechazar otras". Subrayado nuestro. Como mencionáramos previamente, es fundamental que las partes cumplan estrictamente con las disposiciones contractuales sobre procesamiento de querellas. Generalmente, un agravio que no es presentado en todas las etapas del procedimiento o es presentado a destiempo será considerado que no es arbitrable procesalmente, pues se pretende que la tramitación de los agravios sea diligente y rápida. De esa forma, se le imparte aprobación a lo que constituye la voluntad de las partes traducida en la redacción de la disposición contractual sobre el procedimiento de quejas y agravios. Fernández Quiñones, Demetrio, El Arbitraje Obrero Patronal, página 426. En aquellas situaciones donde el convenio colectivo fija el período 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, irrespectivo de lo meritorio del caso. La arbitrabilidad procesal se remite a las condiciones intrínsecas relacionadas con los requerimientos contractuales. Uno de los requisitos procesales de mayor importancia es el cumplimiento de los períodos y términos prescritos para el procesamiento de agravios.

Sobre la importancia del cumplimiento de los términos acordados por las partes en el procesamiento de las querellas, es doctrina establecida en esta jurisdicción que ninguna de las partes puede hacer caso omiso del convenio colectivo, o del procedimiento de quejas y agravios ahí establecido. San Juan Mercantil Corp v. JRT, 104 DPR 86 (1975). También es derecho establecido que el procedimiento de quejas y agravios, para su ventilación en arbitraje es de estricto cumplimiento. Rivera Padilla v. Cooperativa de Ganaderos de Vieques, 110 DPR 621 (1981); JRT v. AFF 111, DPR 837 (1982); JRT v. ACAA, 107 DPR 84 (1978); Secretario del Trabajo v Hull Dobbs, 101 DPR 236 (1973); Nazario v. Lámparas Quezadas, 99 DPR 450 (1970); Buena Vista Dayri v JRT 94, DPR 624 (1967). Similarmente, la jurisprudencia arbitral que es fuente de derecho para los tribunales en los casos de impugnación de laudos es casi unánime en ese sentido de que aquellas querellas que se radican fuera del término contractual provisto para ello, se entienden renunciadas. JRT v Otis Elevator, 101 DPR 195 (1979).

De conformidad con las decisiones judiciales y expresiones antes citadas, se determina que el argumento presentado por el Sindicato, para justificar la demora de casi tres años y medio, luego de que la Junta de Gobierno de la Universidad de Puerto Rico emitiera las Certificaciones 24 y 28, no se sostiene, ni se justifica en forma razonable alguna. Para que la árbitro pudiese determinar la alegada violación al convenio colectivo y emitir un remedio, según las alegaciones del Sindicato, necesariamente tenía que someter la querella, de índole salarial, en el Foro pactado por las partes, es decir en el Negociado de Conciliación y Arbitraje en un tiempo razonable, desde que el derecho

negociado fue afectado. Decidir de otra manera dejaría al libre albedrío de la parte reclamante, cuando seguir el procedimiento de Quejas y Agravios. Dicho procedimiento es de estricto cumplimiento y las excepciones a las que está sujeto no son perpetuas. En consecuencia, procede emitir el siguiente:

VII. LAUDO:

El caso no es arbitrable procesalmente, se desestima la querrela y se ordena el cierre con perjuicio y archivo del caso en el Foro de arbitraje.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, hoy, 6 de septiembre de 2022.


YESSÉNIA GONZÁLEZ RIVERA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy, 6 de septiembre de 2022, y se remite copia electrónica en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO. EDGAR HERNÁNDEZ SÁNCHEZ
BUFETE CANCIO NADAL RIVERA & DÍAZ
e_hernandez@cnr.law

SR VICTOR RIVERA RODRIGUEZ
DIRECTOR INTERINO DE RECURSOS HUMANOS
UPR ADMINISTRACION CENTRAL
v.rivera@upr.edu

SR. DAVID MUÑOZ HERNÁNDEZ
PRESIDENTE
SINDICATO DE TRABAJADORES UPR
dmunozhdez@yahoo.com
m.castro@tusindicato.com

LCDO. JORGE LUIS MARCHAND
REPRESENTANTE LEGAL
jorgeluisMarchand@gmail.com


MARIA E. CRUZADO CINTRÓN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA II