

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

MESSER GAS
(Patrono)

Y

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO, LOCAL 901**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-22-838¹

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL / RECLAMACIÓN
PAGO DE AUMENTO SALARIAL -
HERMÁN ROSA TORRES**

**ÁRBITRO:
MARIEL NARVÁEZ SÁNCHEZ**

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe se llevó a cabo el 13 de enero de 2022, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan Puerto Rico.

Por Messer Gas, en adelante el "Patrono", compareció el licenciado Carlos Saavedra Gutiérrez, representante legal y portavoz y la señora Stacy Lynn Meléndez, representante de recursos humanos y testigo. Por la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, en adelante la "Unión", compareció el licenciado Jorge L. Marchand, representante legal y portavoz; Ángel R. Arzuaga, delegado de la Unión y el señor Hermán Rosa Torres, querellante y testigo.

¹ Número administrativo asignado al asunto de arbitrabilidad procesal.

Iniciados los procesos arbitrales, los portavoces de las partes indicaron a la *Árbitro* que existía un asunto de arbitrabilidad procesal que debía ser atendido en primera instancia. Ante ello, los referidos portavoces acordaron que, dicho asunto fuera atendido y adjudicado por esta *Árbitro*. De conformidad con lo informado y ante la ausencia de controversia en los hechos, los representantes legales acordaron presentar, simultáneamente, memoriales de derecho sobre defensa de arbitrabilidad procesal y acompañarlo con las estipulaciones de las partes, en cuanto a documentos y hechos del caso, de los cuales ésta *Árbitro* debía tomar conocimiento.

Se le concedió hasta el 18 de febrero de 2022, como término prorrogado para radicar los referidos memoriales. Siendo así y habiéndose cumplido con lo acordado por las partes en lo que atañe al asunto umbral, estamos en posición de resolver.

ACUERDO DE SUMISIÓN

Las partes presentaron el siguiente Acuerdo de Sumisión, el cual se transcribe tal y cual fue presentado:

Determinar, a la luz de la prueba y de conformidad con el convenio colectivo vigente al momento de los hechos, si la querrella es procesable arbitrable; de no serlo, que se desestime la querrella y de serlo, que se re-señale el caso para vista en sus méritos.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO 14 - PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIO

Sección I - Primer Paso

Cuando un empleado o grupo de empleados tenga una querrella la presentará por escrito con un Delegado de la Unión al supervisor inmediato dentro de un término que no excederá cinco (5) días laborables desde que surgió el

asunto y/o violación, utilizando la forma "Registro de Querella" que para este propósito se ha establecido y que forma parte del presente Convenio identificada como Anexo #1.

El supervisor por su parte, contestará la querella por escrito, al delegado de la Unión dentro de diez (10) días laborables. De la Unión o Compañía no cumplir con los términos establecidos en este paso, la querella será adjudicada como gana para una de las partes y la misma no subirá al siguiente paso y la parte que no cumpla pierde la querella.

Sección II - Segundo Paso

De no resolverse la querella en el primer paso, el delegado someterá al segundo paso dentro de diez (10) días laborables desde que recibió por escrito del supervisor. Discutida la querella con el Representante de la Unión, el Delegado, el Gerente de la Compañía o persona que este designe y el Gerente de Recursos Humanos en el segundo paso, la Compañía tendrá diez (10) días laborables para contestar la misma. De la Unión o la Compañía no cumplir con los términos establecidos en este paso, la querella será adjudicada como gana para una de las partes y la parte que no cumplió pierde la querella y la misma no subirá al siguiente paso.

Sección III - Tercer Paso

De no resolverse la querella en el segundo paso, la Unión someterá la misma al tercer paso dentro de diez (10) días laborables de haber recibido la contestación por escrito de la Compañía. La Compañía contestará la querella dentro de diez (10) días laborables. La Unión se compromete a dar copia de la querella sometida a tercer paso y será iniciada con la fecha por parte de la Unión y la Compañía.

Pasado el asunto al tercer paso, la controversia será dilucidada entre la Cabeza de Recursos Humanos de Cilindros de Norte América y el Secretario- Tesorero o representante de la Unión. De no resolverse la querella en el tercer paso, la Unión someterá la controversia por escrito al procedimiento de Arbitraje dentro de los próximos diez (10) días después de haber recibido contestación por escrito de la Compañía en el tercer paso.

ARTÍCULO 33 - SALARIOS

Cada empleado que es elegible para un aumento, debe recibir los siguientes aumentos en las fechas indicadas a continuación:

2018 - \$0 - Bono único por la ratificación del convenio de \$200.00 (doscientos dólares)

2019 - Febrero 11, \$ 0.20 - Agosto 11, \$0.20

2020 - Febrero 11, \$ 0.21 - Agosto 11, 40.21

...

DOCUMENTOS ESTIPULADOS

- Exhibit 1** Convenio Colectivo entre las partes 2018-2020
- Exhibit 2** Formulario para procesar Querellas referente a reclamación de Hermán Rosa, de 26 de agosto de 2019.
- Exhibit 3** Formulario para procesar Querellas referente a reclamación de Hermán Rosa, de 5 de mayo de 2020.
- Exhibit 4** Formulario para procesar Querellas referente a reclamación de Hermán Rosa, de 25 de agosto de 2020.

HECHOS ESTIPULADOS²

1. El Sr. Hermán Rosa es empleado de Messer Gas de Puerto Rico, Inc. antes conocida como Linde Gas de Puerto Rico, en adelante "el patrono" o la "Compañía".
2. El Sr. Hermán Rosa comenzó a trabajar para el patrono el 6 de mayo de 2019 en posición de "loader".

² Los hechos estipulados fueron transcritos tal cual aparecen en el Memorial de Derecho.

3. La Unión de Tronquistas de Puerto Rico, Local 901 (en adelante “la Unión”) y la compañía tenían Convenio Colectivo vigente para el periodo 2018-2020, el cual estuvo vigente para todas las fechas relevantes en este caso.
4. El 26 de agosto de 2019, la Compañía recibió un documento titulado “Formulario para Procesar Querellas” como Paso 1 del Procedimiento de Quejas y Agravios en el que se alegó violación al Artículo 33 del Convenio Colectivo vigente, con referencia al salario del Sr. Hermán Rosa.
5. Oportunamente, el 30 de agosto de 2019, Messer, a través de María Lisa Nieves contestó la Querella en Paso 1 y rechazó violación al Convenio Colectivo vigente.
6. No se presentó Paso 2 para la Querella presentada por la Unión en Paso 1 el 19 de agosto de 2019 en beneficio del Sr. Hermán Rosa reclamando violaciones al Artículo 33 del Convenio Colectivo.
7. El 5 de mayo de 2020, la Compañía recibió un documento titulado “Formulario para Procesar Querellas” como Paso 1 del Procedimiento de Quejas y Agravios en el que se alegó violación al Artículo 33 del Convenio Colectivo vigente, con referencia al salario del Sr. Hermán Rosa.
8. Oportunamente, el 14 de mayo de 2020, Messer, a través de María Lisa Nieves contestó la Querella en Paso 1 y rechazó violación al Convenio Colectivo vigente.
9. No se presentó Paso 2 para la Querella presentada en Paso 1 por la Unión el 5 de mayo de 2020 en beneficio del Sr. Hermán Rosa reclamando violaciones al Artículo 33 del Convenio Colectivo.
10. El 25 de agosto de 2020, la Compañía recibió un documento titulado “Formulario para Procesar Querellas” como Paso 1 del Procedimiento de Quejas y Agravios en

el que se alegó violación al Artículo 33 del Convenio Colectivo vigente, con referencia al salario del Sr. Hermán Rosa.

11. Oportunamente, el 26 de agosto de 2020, Messer, a través de María Lisa Nieves contestó la Querella en Paso 1 y rechazó violación al Convenio Colectivo vigente.
12. No se presentó Paso 2 para la Querella presentada por la Unión el 25 de agosto de 2020 en beneficio del Sr. Hermán Rosa reclamando violaciones al Artículo 33 del Convenio Colectivo.
13. Las querellas de la Unión en beneficio del empleado Hermán Rosa se refiere a un reclamo de aumento salarial de veinte centavos.

ALEGACIONES DE LAS PARTES

El Patrono presentó la defensa de arbitrabilidad procesal por entender que la Unión no cumplió con el término establecido para presentar queja en el Segundo Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios, según dispuesto en el Artículo 14 del Convenio Colectivo. Indicó que la queja del querellante fue presentada en el Primer Paso en tres ocasiones diferentes estas son: el 26 de agosto de 2019, el 5 de mayo de 2020 y el 25 de agosto de 2020. Sin embargo, a pesar de ser atendidas oportunamente por el Patrono, la Unión en cada una de dichas ocasiones, no sometió ninguna de las querellas antes mencionadas al Paso 2 del proceso de quejas y agravios establecido en el Convenio Colectivo vigente al momento de los hechos. Añadió que la Unión unilateralmente, optó por someter su reclamación al proceso de arbitraje y que al así hacerlo lo hizo a destiempo. Por lo que la reclamación de autos no es arbitrable procesalmente.

La Unión, por su parte, indicó que el caso de autos tiene la particularidad de que, la reclamación es una de salarios, ya que el empleado Germán Rosa reclama un aumento de salario de \$ 0.20 centavos bajo el Artículo 33 del Convenio Colectivo, aumento que el Patrono se opone a otorgar por entender que el querellante no tiene derecho a éste. Así las cosas, cada día que pasa que no se le paga el aumento reclamado es una violación. Por consiguiente, la Unión interpreta que, toda vez que el empleado no ha recibido dicho aumento, el daño ha sido uno continuado. Ésta añadió que, al tratarse de un caso de salarios el daño es continuo y, por tanto, no es de aplicación la defensa de arbitrabilidad procesal. Expresó que la doctrina de violación continua 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, conforme lo resuelto por el Tribunal Supremo de Puerto Rico³.

ANÁLISIS Y OPINIÓN

Cualquier impedimento que se invoque para que el quejoso no tenga la oportunidad de que su agravio lo determine un árbitro, es materia de arbitrabilidad, ya sea en la modalidad procesal o sustantiva. En las controversias de arbitrabilidad procesal, como la de autos, generalmente se evalúa si la queja o agravio fue presentado dentro del término provisto en el Convenio Colectivo o conforme al procedimiento designado en éste.

El arbitraje es una criatura que nace y es producto de la negociación colectiva. Por tanto, es materia de contrato entre dos partes y ninguna debe ser obligada a

³ U.G.T v. Corporación para la Difusión Pública 168 D.P.R. 674 (2006).

someter para su solución, una controversia sobre la cual no ha acordado arbitrar.⁴ La árbitra en su rol de jueza, no puede asumir jurisdicción o determinar el ámbito de ésta, cuando por ley no la tiene. En reiteradas ocasiones el Tribunal ha expresado que en Puerto Rico existe una vigorosa política pública a favor del arbitraje como método alterno para la solución de disputas.⁵ Así pues, han hecho claro que, de ordinario, no puede hacerse caso omiso del procedimiento de arbitraje prescrito en un contrato.

De igual forma el Tribunal Supremo ha sostenido que la observancia del procedimiento de querellas es de estricto cumplimiento, lo cual implica que, salvo causa justificada, la parte promovente de una querella debe presentar y tramitar su agravio conforme a lo acordado en el convenio. El incumplir con ello, implica incumplir con la norma que pretende tramitar las querellas de forma rápida y diligente. Todo procedimiento acordado para el trámite de queja o agravio, debe ser respetado por las partes que así lo acordaron. De esta forma se propicia la paz industrial, la cual resulta en beneficio de los sectores laborales, patronales y público en general. Por consiguiente, es imperativo desalentar el que se incurra en violaciones al procedimiento de quejas y agravios negociado.

Sin embargo, esta política a favor del arbitraje no es absoluta, y tiene sus excepciones. Es por esa razón que cuando se atiende una arbitrabilidad procesal es preciso estar atento a si la querella es de carácter continuo.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico estableció la doctrina de violación continua, la cual admite una excepción a la norma general que ratifica un

⁴ United Steelworkers of America v. Warrior & Gula Nav. Co., 363 U.S. 574 (1960).

⁵ Paine Webber v. Service Concepts, Inc., 2000 TSPR 85.

cumplimiento específico de los términos negociados entre las partes al momento de presentar una queja o agravio. Éste ha reiterado en un sinnúmero de ocasiones que cuando se trata de una reclamación de carácter continuo, no se puede aplicar la defensa de arbitrabilidad procesal.⁶ El efecto de ésta, más bien es renovar el término provisto en el Convenio Colectivo para reclamar bajo el procedimiento de quejas y agravios. Es sabido que las querellas de reclamaciones de salarios son el mejor ejemplo de lo que constituye una querella de carácter continuo, pues cada vez que el Patrono paga el salario sin incluir el alegado aumento, ya sea por mérito, ascenso, reclasificación o antigüedad, entre otros, surge una nueva causa de acción.

En esta ocasión el Patrono propone como defensa, que, al no cumplir la Unión con el procedimiento establecido en el Convenio Colectivo la reclamación ha caducado. En otras palabras, al abstenerse la Unión de gestionar el paso II y por consiguiente el Paso III, en los términos establecidos en el procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo vigente entre las partes, ésta Ábitro está impedida de evaluar en los méritos la querella presentada por el señor Hermán Rosa con relación a un alegado derecho de aumento de salario. No le asiste la razón. Veamos.

Ciertamente conforme la prueba presentada y estipulada, la Unión no cumplió con los términos establecidos en los pasos II y III, ésta más bien obvió los mismos y presentó la querella ante el foro arbitral, luego de haber presentado oportunamente la querella en el Primer Paso. Sin embargo, la reclamación presentada por el querellante Hermán Rosa Torres es una de salarios conforme se desprende del Artículo 33 del Convenio Colectivo y lo estipulado por las partes. Por lo tanto, la reclamación en este

⁶ UGT v. Corporación de Puerto Rico, 168 DPR 674 (2006).

tipo de querrela es una de carácter continuo. En virtud de ello no procede el planteamiento de caducidad. La tardanza, más bien incidirá en la efectividad de la querrela a los efectos de si esta será prospectiva o se retrotraerá conforme permita el Convenio y la ley.

Por su parte, el 26 de agosto de 2019, la Unión presentó, por primera vez, la querrela conforme los procedimientos establecidos en el Primer Paso del Convenio. A su vez, el Patrono procedió a contestar la misma de forma oportuna el 30 de agosto de 2019. Luego, el 12 de febrero de 2020, la Unión solicitó ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, la designación o selección de Árbitro. Ello llama nuestra atención, ya que cuando la Unión, por segunda ocasión, presentó la misma querrela el 5 de mayo de 2020, conforme lo han estipulado las partes, el Patrono ya tenía conocimiento de que la Unión había solicitado arbitraje para atender la querrela presentada el 26 de agosto de 2019, sin haber cumplido con lo establecido en el paso II y III del procedimiento de Quejas y Agravios.

Con relación a ésta última situación de hechos, los árbitros, aunque no de forma unánime, han aceptado el planteamiento de que el Patrono renuncia a invocar con éxito la defensa de arbitrabilidad procesal cuando ha discutido con la Unión en los pasos prearbitrales la querrela sin haber levantado el correspondiente señalamiento de defecto procesal. El fundamento de dicha postura está basado en que la confianza que se tiene en el procedimiento para atender una querrela, como mecanismo efectivo en la solución de disputas obrero patronales, se erosiona, cuando el Patrono se abstiene de notificar una defensa de esa envergadura. Máxime cuando la misma

tendría el efecto, de ser correcta, de que la Unión pierda toda posibilidad de ver el caso en arbitraje.

Sin embargo, el planteamiento de renuncia no será válido si el Convenio Colectivo dispone que la observancia del procedimiento de querellas es de carácter jurisdiccional o mandatorio. Tampoco será válido si el defecto procesal señalado es en referencia a que la Unión no radicó la querella en arbitraje dentro del término establecido en el Convenio Colectivo. Ese tipo de defecto procesal no se puede invocar si no es en la misma vista de arbitraje, ya que no puede hablarse propiamente de renuncia cuando no se ha tenido la oportunidad de presentar el mismo. Así las cosas, podríamos concluir que el Patrono renunció a su derecho de invocar que la Unión no cumplió con los procedimientos establecidos en el Convenio Colectivo.

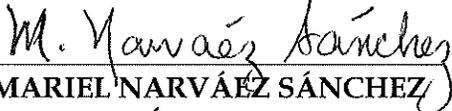
Analizada la prueba, el Convenio Colectivo y las contenciones de las partes, resolvemos que la querella radicada es arbitrable procesalmente. Por entender que lo anterior dispone de la defensa de arbitrabilidad procesal levantada por el Patrono, emitimos el siguiente:

LAUDO DE ARBITRAJE

La querella del Sr. Hermán Rosa Torres, presentada por la Unión, es arbitrable procesalmente. Por lo que se cita a vista de arbitraje para atender los méritos del caso el viernes, 30 de septiembre de 2022, a las 8:30 a.m.; en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, el 5 de abril de 2022.


MARIEL NARVÁEZ SÁNCHEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 5 de abril de 2022; y se remite copia por correo electrónico en esta misma fecha a las siguientes personas:

Lcdo. Carlos Saavedra Gutiérrez
saavedrc@jacksonlewis.com
Carlos.Saavedra-Gutierrez@jacksonlewis.com

Lcdo. Jorge L. Marchand Heredia
jorgeluis marchand@gmail.com

Sra. Stacy Lynn Meléndez
stacy.melendez@messer-us.com

Sra. Lillyvette Salas
union.pr@tronquista901.com


LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III