

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACION Y ARBITRAJE  
PO BOX 195540  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

COMPAÑÍA DE FOMENTO  
INDUSTRIAL  
(Compañía o Patrono)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE DE  
EMPLEADOS DE LA COMPAÑÍA  
DE FOMENTO INDUSTRIAL  
(Unión)

LAUDO

CASO NÚM.: A- 08-1026

SOBRE:

(Reclamación de Suhail Sierra  
Vázquez y Edwin G. Quirós)

ÁRBITRO:

JORGE E. RIVERA DELGADO

### INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe se llevó a cabo el 25 de junio de 2009, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

La Compañía de Fomento Industrial de Puerto Rico, en adelante la **CFI**, la Compañía o el Patrono, compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Benicio Sánchez La Costa. Las Sras. Priscila Hernández y Yolanda Piñero, comparecieron en calidad de testigo.

La Unión Independiente de Empleados de la Compañía de Fomento Industrial, en adelante la **UIECFI** o la Unión, compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Jaime E. Cruz Álvarez, y su vicepresidenta, la Sra. Miriam Oyola. Los querellantes, Sra. Suhail Sierra y Sr. Edwin Quirós, también testificaron.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 18 de agosto de 2009, cuando expiró el plazo concedido a las partes para presentar la estipulación de hechos y los alegatos.

### SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión. No obstante, cada una identificó la controversia y el remedio, e hizo constar su consentimiento para que el árbitro determine, finalmente, el asunto a resolver.

El Patrono propuso la siguiente sumisión:

Determinar, de conformidad con la evidencia admitida, el Convenio Colectivo vigente y el estado de Derecho, “si la Compañía de Fomento Industrial incumplió con las disposiciones del Artículo 32 del Convenio Colectivo para la Unidad de Inspectores y del Artículo 36 del Convenio Colectivo para la Unidad de Oficina”.

Por otro lado, la Unión propuso la siguiente sumisión:

Determinar, de conformidad con los hechos, el convenio colectivo vigente a la fecha de estos y conforme a derecho, si la CFI violó o no los términos del mismo al no contestar la querella dentro del término de 15 días laborables dispuesto en el Artículo 44 del Convenio Colectivo.

De determinarse que se violó el convenio colectivo, que el Honorable Árbitro determine la querella resuelta a favor de la parte querellante con los remedios que más adelante se solicitan.

En la alternativa, determinar, de conformidad con los hechos, el convenio colectivo vigente a la fecha de estos y conforme a derecho, si la CFI violó o no los términos del mismo al posponer el pago de matrícula solicitada por los querellantes y al no realizar el referido pago bajo la alegada

excusa de que el Reglamento y el Programa para el pago fue enmendado.

De determinarse que se violó el convenio colectivo que el Honorable Árbitro determine el remedio adecuado, incluyendo, sin que se entienda como una limitación una orden dirigida a la CFI para que:

- Cese y desista de violar el Convenio Colectivo al no realizar los pagos de matrícula solicitados a tenor con lo dispuesto en el mismo;
- Ordene a la CFI realizar el pago de matrícula a los querellantes por los cursos solicitados;
- Ordene a la CFI que le reembolse una cantidad equivalente a lo que hubieran tenido que pagar de haberse matriculado a los querellantes que no pudieron estudiar por razón de la negativa de la CFI a pagarle la matrícula;
- Fije una cantidad razonable por concepto de honorarios de abogado;
- [Haga] [c]ualquier otro pronunciamiento que en derecho proceda.

En consonancia con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos<sup>1/</sup>, se determinó que el asunto a resolver es el surge del proyecto de sumisión de la Unión.

### RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

El 20 de agosto de 2007, la CFI, a través de la Sra. Priscila Hernández, Oficial de Desarrollo Organizacional, notificó a su personal que no recibiría solicitudes para

---

<sup>1</sup> Véase el Artículo XIV, el cual dispone lo siguiente en su parte pertinente:

"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) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida."

participar del Programa de Pago de Matrícula hasta octubre de 2007 porque “el Reglamento y el Procedimiento para este Programa se enmendó con cambios significativos y no podemos comenzar el mismo hasta tanto tengamos el visto bueno del Director Ejecutivo y la Junta de Directores”.

El 27 de agosto de 2007, la Unión, en representación de los querellantes y a través de su presidente en ese entonces, el Sr. Fidel Cordovés, presentó la queja correspondiente ante la consideración del Lcdo. Jaime A. Riera Seivane, Asesor Legal General, Oficina de Secretaría y Asesoría Legal de la CFI. El asesor legal general, mediante carta con fecha del 20 de septiembre de 2007, remitida al presidente de la Unión, solicitó se le concediera “una prórroga de diez (10) días laborables contados a partir del día de [la solicitud] para contestar la querrela”.

Inconforme, la Unión solicitó la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje (en adelante NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (en adelante DTRH), mediante la presentación de la correspondiente solicitud para designación o selección de árbitro, el 17 de octubre de 2007.

### ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La CFI afirma que procede desestimar la querrela de la querellante. Sostiene que retuvo todos los poderes y prerrogativas necesarias o convenientes a la función de administrar sus operaciones; lo cual incluye la toma de decisiones relativas al pago de matrícula, y que al determinar posponer el pago de matrícula por razones de índole administrativa, no violó los términos dispuestos en los Artículos 32 y 36.

La Unión, por su parte, sostiene que la CFI no contestó la querrela en el período establecido, por lo que se debe resolver la misma a favor de la Unión, según el Artículo 44, Sección 3 del convenio colectivo y, en la alternativa, que la CFI violó el convenio colectivo al, unilateralmente, tomar la decisión de posponer el beneficio del Programa de Pago de Matrícula.

El convenio colectivo aplicable dispone lo siguiente en sus partes pertinentes:

**“ARTÍCULO 4- PODERES Y PRERROGATIVAS DE LA GERENCIA**

**Sección (1).** LA UNIÓN acepta que LA COMPAÑÍA retiene, sujeto a las limitaciones dispuestas en este Convenio, la facultad de emplear, disciplinar y dirigir a sus empleados, así como cualesquiera otros poderes y prerrogativas necesarios o convenientes a la función de administrar sus operaciones.

**Sección (2).** Dichos poderes, facultades y prerrogativas no serán utilizadas por LA COMPAÑÍA arbitraria o caprichosamente contra ningún empleado o grupo de empleados para ningún propósito de discriminar contra LA UNIÓN o contra ninguno de sus miembros, ni para ninguna actuación que constituya una violación a lo provisto en este Convenio.

**ARTÍCULO 36- LICENCIA PARA ESTUDIOS Y ADIESTRAMIENTOS**

**Sección (1).** LA COMPAÑÍA proveerá un programa de adiestramiento y capacitación y desarrollo de su personal basado en las necesidades y prioridades programáticas de LA COMPAÑÍA. Dicho plan estará dirigido a mejorar las destrezas y/ o calidad profesional de los empleados y, por ende, a aumentar la eficiencia y productividad y la satisfacción de estos en el empleo.

Este plan de adiestramiento y desarrollo de personal incluirá los siguientes componentes:

1. Licencia con o sin sueldo para estudios
2. Adiestramientos de corta duración
3. Cursos especiales
4. Pago de matrícula

...

**Sección (9)** LA COMPAÑÍA autorizará el pago de matrícula para estudios académicos y/ o técnicos o adiestramientos de mejoramiento en instituciones académicas debidamente reconocidas...

**Sección (21)** ... Las partes adoptan por referencia en este Convenio el Reglamento de Estudios Académicos y Adiestramientos de Corta Duración promulgados por LA COMPAÑÍA vigente a la fecha de la firma de este Convenio.

#### **ARTÍCULO 44- ORGANISMOS PARA LA SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS**

**Sección (1)** Toda controversia o querrela que surja de la administración, aplicación, ejecución y/ o interpretación de este Convenio Colectivo será sometido para resolución a los organismos que se crean en virtud de las disposiciones de este Artículo.

**Sección (2)** La parte querellante deberá someter la querrela por escrito al Director de Relaciones Laborales dentro de los quince (15) días laborables siguientes de haber surgido los hechos y/ o la controversia que dan base a la misma y de no someterla dentro de dicho plazo, la misma caducará automáticamente.

**Sección (3)** El Director de Relaciones Laborales **contestará la querrela por escrito dentro de los próximos quince (15) días laborables de habersele sometido y de no contestarla dentro de dicho plazo la querrela quedará resuelta a favor de la parte querellante.** Énfasis suplido.

En Puerto Rico rige la teoría de la subjetividad en la interpretación de los contratos, lo que entraña indagar cuál es la voluntad real de las partes con el propósito que ésta prevalezca. Como la función principal del árbitro en el campo de las relaciones obrero-patronales es la de interpretar las cláusulas de los convenios colectivos; en la interpretación de los convenios o acuerdos éste deberá atender principalmente a la

voluntad de las partes que hay que aceptar y cumplir, y si ésta surge claramente del contrato hay que atenerse al sentido literal de sus cláusulas.

La letra de las citadas disposiciones del convenio es clara y libre de ambigüedad. En vista de esta circunstancia, el árbitro está obligado a interpretar la misma conforme al significado común y corriente de sus términos. Nuestro Tribunal Supremo señaló, en **AMA vs. JRT**, 114 DPR 844, 847 (1983), que “cuando los términos de una cláusula en un convenio son claros y no dejan lugar a dudas sobre la intención de los contratantes hay que atenerse al sentido literal de dichas cláusulas [sic].” Debemos tener presente que el texto claro de una disposición en el convenio es la expresión por excelencia de la intención de los contratantes. Véase, de Frank y Edna A. Elkouri, **How Arbitration Works**, 1985, BNA, Washington, DC página 348-350.

No hay controversia sobre la cláusula de quejas, agravios y arbitraje del convenio; los términos de la misma son claros. Asimismo, se espera de ambas partes no sólo que utilicen el procedimiento de quejas y agravios, sino también que observen sus requisitos formales. No debemos olvidar que el convenio y su cláusula de quejas y arbitraje obligan por igual a ambas partes. Véase **Rivera Adorno vs. Autoridad de Tierras**, 83 DPR 258, 264 (1961). Está claro que el reconocimiento de que los convenios colectivos obligan igualmente a los contratantes (esto es, a los obreros y al patrono) fomenta un mayor sentido de responsabilidad en las partes contratantes, lo que a su vez propicia la paz industrial y, consiguientemente, la estabilidad en la industria. Véase **Rivera Adorno vs. Autoridad de Tierras**, supra, a la página. 265.

El 27 de agosto de 2007, la Unión, en representación de los querellantes y a través de su presidente en ese entonces, el Sr. Fidel Cordovés, presentó la queja correspondiente ante la consideración del Lcdo. Jaime A. Riera Seivane, Asesor Legal General, Oficina de Secretaría y Asesoría Legal de la CFI. El asesor legal general, mediante carta con fecha del 20 de septiembre de 2007, remitida al presidente de la Unión, solicitó se le concediera “una prórroga de diez (10) días laborables contados a partir del día de [la solicitud] para contestar la querella”; la cual, dicho sea de paso, no fue concedida.

Es fundamental que las partes cumplan estrictamente con las disposiciones contractuales sobre procesamiento de querellas porque 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 procedimiento de quejas y agravios. Véase **El Arbitraje Obrero-patronal**, supra, página 426, y la sentencia de nuestro Tribunal Supremo en el caso de **Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública vs. UGT**, 2002 JTS 60.

A falta de acuerdo escrito o verbal entre las partes para prorrogar el término de quince (15) días laborables para que la CFI conteste la querella y a falta de una contestación a la querella, el árbitro no puede sino emitir la siguiente **DECISIÓN**:

La CFI infringió la Sección 3 del Artículo 44 del Convenio Colectivo aplicable al no contestar la querella dentro del término allí dispuesto; en consecuencia, se considera resuelta la querella a favor de la UIECFI y se ordena a la CFI realizar los pagos de matrícula solicitados a tenor con lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 18 de noviembre de 2009.

---

**JORGE E. RIVERA DELGADO**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN**

Archivado en autos hoy 18 de noviembre de 2009; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO JAIME E. CRUZ ÁLVAREZ  
CONDominio MIDTOWN  
420 AVE PONCE DE LEÓN SUITE 510  
SAN JUAN, PR 00918

SR FIDEL CORDOVÉS  
UNIÓN INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS  
DE LA COMPAÑÍA DE FOMENTO INDUSTRIAL  
PO BOX 193547  
SAN JUAN PR 00936-3547

LCDO BENICIO SÁNCHEZ LA COSTA  
COMPAÑÍA DE FOMENTO INDUSTRIAL  
GPO BOX 362350  
SAN JUAN, PR 00936-2350

---

**YESENIA MIRANDA COLON**  
**TECNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**