

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

**BETTERROADS ASPHALT CORP**  
(Patrono o Compañía)

Y

**UNIÓN DE OBREROS CEMENTO  
MEZCLADO**  
(Unión)

**LAUDO**

**SOBRE: ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA  
Y PROCESAL**

**CASO: A-10-230**

**SOBRE: RECLAMACIÓN DE  
DIFERENCIAL SALARIAL**

**ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA DELGADO**

### INTRODUCCIÓN

El caso de epígrafe tenía un señalamiento para audiencia el 22 de noviembre de 2010. El mismo se dejó sin efecto a petición de ambas partes porque éstas indicaron que estaban dispuestas a estipular los hechos. Se le concedió tiempo para que se reunieran y, luego de culminado dicho proceso, presentaron la referida estipulación. El árbitro de epígrafe aceptó la misma y le concedió a las partes hasta el 2 de febrero de 2011 para que presentaran el respectivo alegato. Expirado dicho término, que incluye dos prórrogas, la controversia quedó sometida para resolución.

Betterroads Asphalt Corp., en adelante la Compañía o el Patrono, compareció representada por el Lcdo. Ariel Marrero Otero.

Asimismo, la Unión de Obrero de Cemento Mezclado, en adelante la Unión, compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. José E. Carreras Rovira.

## 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 sostiene que la reclamación no es arbitrable tanto sustantiva como procesalmente.

Por otro lado, la Unión afirma que la querella es arbitrable tanto sustantiva como procesalmente. Sostiene, acerca de la arbitrabilidad sustantiva, que “la definición de querella... es totalmente amplia y enmarca en la definición de agravio la controversia planteada en este caso.” En cuanto a la arbitrabilidad procesal, entiende la querella es arbitrable porque “[n]o existe evidencia de incumplimiento de los procedimientos y/o pasos a seguir, y [d]e haberse incumplido, la Compañía obvió el planteamiento (‘waived’) y no lo puede levantar en esta instancia”.

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 siguiente:

Determinar, a la luz de la prueba y de conformidad con el convenio colectivo, si la querella es o no arbitrable.

---

<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.”

## RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

La controversia que nos ocupa surge como resultado de una querrela presentada por la Unión en contra de la Compañía.

El querellante trabaja para la Compañía desde el 27 de enero de 1998. Durante su permanencia en la empresa, el querellante ha ocupado distintas plazas, a saber: obrero, obrero especialista, engrasador, soldador y “lutero”. Pasó a desempeñar las funciones de operador de planta, efectivo el 16 de enero de 2005, sin requerírsele aprobar, previamente, examen alguno.

El querellante continuó desempeñando tales funciones, y el 27 de octubre de 2008, se evaluó su desempeño como operador de planta con un resultado favorable. Se aprobó la reclasificación y el ajuste en salario, efectivo el 15 de diciembre de 2008.

La Unión reclama el pago retroactivo de un diferencial salarial desde abril de 2005 hasta diciembre de 2008.

Trabada la controversia entre las partes, es decir, luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias fuera del foro de arbitraje, la Unión solicitó la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos mediante la presentación de una solicitud para la designación o selección de árbitro.

## ANÁLISIS Y CONCLUSIONES ARBITRABILIDAD

Primeramente, es preciso recordar que cuando se afirma que la querrela no es arbitrable, lo que se plantea es que el árbitro no tiene autoridad para hacer una adjudicación en torno a los méritos y conceder el remedio que corresponda. El Lcdo. Demetrio Fernández Quiñones, reconocido comentarista en materia de relaciones industriales y arbitraje expresó lo siguiente acerca de la arbitrabilidad:

“La arbitrabilidad significa el derecho del quejoso a que su agravio lo determine el árbitro. Cualquier impedimento que se alegue al disfrute de ese derecho es una cuestión de arbitrabilidad, que puede ser en la vertiente sustantiva o la procesal”. Véase *El Arbitraje Obrero-Patronal*, Legis Editores S. A., 2000, Colombia, pág. 236.

La función de determinar lo que es o no arbitrable, desde el punto de vista sustantivo, es una función interpretativa. La atención debe estar centrada en si la queja presentada está dentro del ámbito de la cláusula de arbitraje. Está claro que todo aquello que no esté específicamente excluido en el acuerdo o cláusula de arbitraje de un convenio colectivo es arbitrable y en caso de duda sobre la [arbitrabilidad](#) o no [arbitrabilidad](#) se decide a favor de la [arbitrabilidad](#). Es decir, que a menos que las partes excluyan clara y terminantemente determinadas materias o asuntos del proceso de arbitraje, la presunción es a favor de que la cuestión es arbitrable. Según esta doctrina, son las partes las que determinan lo que es arbitrable. Se respeta el principio de la negociación colectiva de dejar exclusivamente en manos de las partes los detalles acerca del arbitraje de sus disputas y conflictos. Véase *El Arbitraje Obrero-Patronal*, *supra*, página 438.

Se advierte que en el Artículo VIII del Convenio Colectivo aplicable, se establece que “el Comité de Quejas y Agravios y/o el Árbitro no tendrán jurisdicción para entender o resolver cualquier controversia, disputa o conflicto que sea en la naturaleza de una reclamación por jornales u horas extras. Tales reclamaciones serán resueltas por un tribunal de jurisdicción competente...”

Los términos de la disposición contractual citada son claros y suficientes en contenido para ser entendidos en un único sentido, sin necesitar, para su comprensión, razonamientos o demostraciones susceptibles de impugnación. Véase *Sucesión Ramírez v. Tribunal Superior*, 81 DPR 357 (1959).

En fin, la norma fundamental que impera para determinar la validez de un laudo es si el árbitro poseía la autoridad para ajustar o componer la controversia, y confeccionar el remedio; por consiguiente, se resuelve que la querella no es arbitrable y, en consecuencia, que no procede evaluar los méritos de la misma ni conceder un remedio.

Por los fundamentos expresados, y sin necesidad de mayor análisis, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

La querella de epígrafe **no** es arbitrable desde el punto de vista sustantivo; en consecuencia, se decreta el cierre y archivo con perjuicio de la misma.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 1 de mayo de 2011.

---

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

**CERTIFICACIÓN**

Archivado en autos hoy, 1 de mayo de 2011; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO ARIEL MARRERO OTERO  
PO BOX 21420  
SANJUAN PR 00928

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA  
352 CALLE DEL PARQUE, 1er. PISO  
SAN JUAN PR 00912

---

**LUCY CARRASCO MUÑOZ**  
**TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**