

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE MAYAGUEZ Y AGUADILLA
PANEL X

OMAR ANTONIO JUSINO
OLIVENCIA, ET ALS

Recurridos

v.

AUTORIDAD DE ENERGÍA
ELÉCTRICA, ET ALS.

Peticionarios

KLCE201500072
KLCE201500075

Certiorari
procedente del
Tribunal de Primera
Instancia, Sala
Superior de
Mayagüez

Civil. Núm.:
ISCI201400777
(206)

Sobre: Daños y
Perjuicios

Panel integrado por su presidente, el Juez Figueroa Cabán, el Juez Rivera Colón y la Juez Nieves Figueroa.

Nieves Figueroa, Juez Ponente

RESOLUCIÓN

En San Juan, Puerto Rico, a 27 de febrero de 2015.

Comparece ante nosotros, mediante recurso de *certiorari* (KLCE201500072), el señor Ariel Vargas Pérez (en adelante “señor Vargas”). Solicita la revocación de la *Resolución* emitida por el Tribunal de Primera Instancia, Sala de Mayagüez (en adelante “TPI”), mediante la cual el Tribunal declaró No Ha Lugar su solicitud de desestimación en la que alegó falta de jurisdicción sobre la materia debido a la existencia de un procedimiento para la dilucidación de querellas y agravios en el Convenio Colectivo suscrito entre la Unión de Trabajadores de la Industria Eléctrica y Riego (en adelante “U.T.I.E.R.”) y la Autoridad de Energía Eléctrica (en adelante “A.E.E.”).

Por su parte, también comparece ante nosotros la A.E.E., mediante recurso de *certiorari* (KLCE201500075). Solicita la revocación de la misma *Resolución* emitida por el TPI, exactamente por el mismo fundamento que el señor Vargas.

Examinados los recursos presentados, así como el derecho aplicable, acordamos expedir ambos autos y revocar la *Resolución* recurrida.

I.

Surge del expediente ante nuestra consideración que el 9 de junio de 2014 el señor Omar A. Jusino Olivencia (en adelante “señor Jusino”) presentó una *Demanda* sobre daños y perjuicios contra la A.E.E., el señor Vargas y el señor Reinaldo Rivera Rodríguez (en adelante “señor Rivera”). Alegó en esencia que para el año 2013 se desempeñaba como celador de líneas de la A.E.E. en el Municipio de San Germán bajo la supervisión inmediata del señor Rivera, Supervisor de Servicios Técnicos de San Germán, quien a su vez era supervisado por el señor Vargas, Gerente de la Oficina Comercial de la A.E.E. en San Germán. El señor Jusino alegó que en junio de 2013 se percató que en la Oficina Comercial de San Germán había una orden de servicio que tenía su firma falsificada. Al percatarse de la falsificación, sostuvo que solicitó reunirse con su supervisor, el señor Rivera, quien reconoció haber falsificado la firma y se comprometió a no volverlo a hacer.

El señor Jusino alegó que como consecuencia de lo anterior, el señor Rivera comenzó a asignarle órdenes de trabajo de manera selectiva y maliciosa, con el único propósito de causarle daños en su empleo. Señaló que por órdenes del señor Rivera tuvo que reportarse a

la Oficina Comercial de Cabo Rojo para el 30 de septiembre de 2013. Indicó que estando en la Oficina de Cabo Rojo, la A.E.E. abrió una convocatoria para la plaza de “Celador de Línea 1 en Sustitución”. Alegó que solicitó la plaza y que tras culminar el procedimiento correspondiente, se le adjudicó la misma el 9 de octubre de 2013. No obstante, según la *Demanda*, posteriormente el representante de la U.T.I.E.R. le informó que la plaza había sido eliminada, lo que denotaba la intención de los codemandados de perjudicarlo, perseguirlo y perturbarlo.

Asimismo, el señor Jusino alegó que para el 28 de enero de 2014 se llevó a cabo una reunión para discutir, entre otros asuntos, la situación de la plaza que había sido cerrada luego de que le fuera adjudicada, su regreso a la Oficina de San Germán y el establecimiento de rotaciones de los celadores de líneas a la Oficina de Cabo Rojo. Alegó que las actuaciones de la gerencia al efectuar la referida reunión crearon un ambiente de confusión y animosidad entre los celadores de línea de la A.E.E., las cuales le fueron imputadas caprichosa y maliciosamente. Arguyó que el 3 de febrero de 2014 se celebró otra reunión en la Oficina de San German con el único propósito de imponerle responsabilidad por las actuaciones de otros compañeros celadores que se negaron a reportarse a trabajar a la Oficina de Cabo Rojo. Señaló que en dicha ocasión se percató que el señor Vargas estaba grabando la reunión sin su consentimiento ni el del representante de la U.T.I.E.R. Indicó que tras confrontar al señor Vargas, éste aceptó haber grabado los procedimientos pero se negó a consignarlo en la minuta.

El señor Jusino sostuvo que luego del evento del 3 de febrero de 2014 el señor Vargas le quitó el vehículo oficial que se le había asignado desde el 2008 y el equipo de herramientas de trabajo. Expresó que además de eliminarle todos los trabajos de pareja, el señor Vargas le asignó un vehículo en pésimas condiciones. Indicó que el 1 de mayo de 2014 se celebró una reunión convocada por el señor Rivera con el fin de discutir su programa de vacaciones. Explicó que para su sorpresa, en dicha reunión se le informó que las fechas que el señor Vargas le había aprobado para disfrutar sus vacaciones no eran ningunas de las que había propuesto en el “Documento para Solicitud de Vacaciones del año 20014”. Afirmó que ello era contrario a lo establecido en el Convenio Colectivo y constituía un acto de hostigamiento y persecución.

De otra parte, el señor Jusino indicó que el 5 de mayo de 2014 se comunicó a la Oficina de Servicios Técnicos de San Germán para informar que no podía presentarse a trabajar durante esa semana toda vez que se había suscitado una situación de emergencia de salud familiar. Alegó que en la referida conversación le solicitó a su supervisor, el señor Rivera, que los días en que se ausentara se le cargaran a su licencia por vacaciones. Señaló que al día siguiente su supervisor lo llamó para indicarle que tras consultar con el señor Vargas la situación relacionada a su ausencia, éste último le requirió que presentara una certificación de salud de su esposa. Argumentó que dicha actuación era contraria a la reglamentación aplicable y a las disposiciones de la Ley HIPAA.

Finalmente, el señor Jusino señaló que al regresar a su trabajo, el 12 de mayo de 2014 hizo entrega de la certificación médica de su

esposa y que tras verificarla se le indicó que ello era suficiente para concederle la licencia de vacaciones. Alegó que el 15 de mayo de 2014 su supervisor le hizo entrega de un documento relacionado a sus vacaciones que contenía unos comentarios al margen que le imputaban responsabilidad por unas órdenes que no se pudieron realizar durante su ausencia. Sostuvo que el señor Rivera lo amenazó y le indicó que de no firmar el documento no se le concederían las vacaciones solicitadas. Por su parte, el señor Jusino alegó que se negó a firmar el documento toda vez que no era responsable por las órdenes no atendidas durante su ausencia. Indicó que todas las acciones previamente descritas fueron efectuadas con el único propósito de perseguir, perjudicar, hostigar, perturbar y causarle sufrimientos y angustias mentales.

El 18 de agosto de 2014 el señor Jusino presentó una *Demanda Enmendada* a los únicos efectos de añadir una alegación relativa a un evento ocurrido el 19 de mayo cuando se acogió a los beneficios de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (en adelante “Fondo”). Específicamente, le imputó al señor Vargas y al señor Rivera haber cambiado sus nóminas al código de ausencia injustificada cuando éste se encontraba reportado al Fondo. Alegó que lo anterior constituyó un acto de represalia, pues ocurrió luego de haberse presentado la *Demanda* original en el caso de epígrafe.

El señor Jusino sostuvo que como consecuencia de las actuaciones ilegales y falsas de los codemandados y en violación a sus derechos constitucionales, éste ha sido víctima de sufrimientos y angustias mentales estimadas en una suma no menor de trescientos mil dólares (\$300,000.00). Además, alegó que todos los codemandados

son solidariamente responsables por haber actuado de forma negligente, ilegal, intencional, abusiva, en grave menosprecio de sus derechos y en represalias.

Luego de varios trámites procesales, el 21 de mayo de 2014 el señor Vargas presentó una *Moción de Desestimación* al amparo de la Regla 10.2 de Procedimiento Civil, 32 L.P.R.A. Ap. V, R. 10.2. Específicamente, adujo que la reclamación del caso de autos giraba en torno a una controversia de estricto carácter obrero-patronal, que tenía que ser canalizada a través del procedimiento de quejas y agravios establecido en el Convenio Colectivo aplicable a la unidad apropiada a la que pertenecía el señor Jusino y que ello no ocurrió. Expuso que ante dicha situación, el TPI carecía de jurisdicción sobre la materia, por lo que procedía la desestimación de la *Demanda*.

El 9 de septiembre de 2014, la A.E.E. presentó una *Moción de Desestimación* por los mismos fundamentos que el señor Vargas, a saber, falta de jurisdicción y agotamiento de remedios contractuales. El 14 de octubre de 2014 el señor Vargas instó una *Segunda Moción de Desestimación* reiterando que procedía la desestimación de la *Demanda* por entender que la reclamación del señor Jusino estaba relacionada a los términos y condiciones de empleo, la cual, por estar regida por el Convenio Colectivo que gobierna las relaciones laborales entre la U.T.I.E.R. y la A.E.E., debía ser atendida a través del procedimiento de quejas y agravios contenida en el Artículo XXXIX. El señor Jusino no presentó oposición alguna a las solicitudes de desestimación presentadas por la A.E.E. y por el señor Vargas.

Así las cosas, el 5 de noviembre de 2014, notificada y archivada en autos el 13 de noviembre de 2014, el TPI dictó una *Resolución*, mediante la cual declaró No Ha Lugar las solicitudes de desestimación presentadas por la A.E.E. y el señor Vargas. Además, le anotó la rebeldía al señor Vargas conforme a la solicitud presentada a tales efectos por el señor Jusino el 19 de agosto de 2014. Inconforme, el señor Vargas solicitó reconsideración de ambas determinaciones. La A.E.E. también solicitó reconsideración de la denegatoria de su solicitud de desestimación.

El 17 de diciembre de 2014, notificada y archivada en autos el 18 de diciembre de 2014, el TPI dictó una *Resolución* declarando No Ha Lugar la solicitud de reconsideración presentada por la A.E.E. En esa misma fecha el TPI emitió otra *Resolución* en la que le levantó la anotación de rebeldía al señor Vargas, pero sostuvo la denegatoria de su solicitud de desestimación.

Todavía insatisfecho con la determinación del TPI, el señor Vargas acude ante nosotros mediante el recurso de *certiorari* de epígrafe (KLCE201500072), en el cual le imputa al TPI la comisión del siguiente error:

ERRÓ EL [TPI] AL NO DESESTIMAR LA DEMANDA, POR FALTA DE JURISDICCIÓN SOBRE LA MATERIA, AÚN CUANDO EL DEMANDANTE-RECURRIDO PRETIRIÓ INJUSTIFICADAMENTE EL PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS DISPUESTO EN EL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE A LA UNIDAD APROPIADA A LA CUAL PERTENECE.

También inconforme con la *Resolución* emitida por el TPI, la A.E.E. ha acudido ante nosotros mediante el recurso de *certiorari* de

epígrafe (KLCE201500075), en el cual le imputa al TPI haber cometido el siguiente error:

Erró el [TPI] al declarar NO HA LUGAR nuestra Moción de Desestimación, del 11 de septiembre de 2014, porque el Demandante no agotó los remedios administrativos internos provistos por la Autoridad, ni los establecidos en el Convenio Colectivo entre la Autoridad y la Unión de la Industria Eléctrica y Riego (UTIER), según lo dispone el Procedimiento para la Resolución de Querellas relacionadas a todas las controversias, quejas y querellas (Procedimiento), Artículo XXXIX y el Artículo XLV, Sección 10 – Disposiciones Generales del Convenio Colectivo UTIER, bajo el cual quien tiene jurisdicción primaria es la Junta de Relaciones del Trabajo (en adelante “la Junta”), conferida bajo la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 30 del 8 de mayo de 1945, según enmendada. 29 L.P.R.A. sec. 61 et seq. (en adelante “la Ley”).

II.

A. El Recurso de *Certiorari*

Las decisiones interlocutorias, distinto a las sentencias, son revisables ante el Tribunal de Apelaciones mediante recurso de *certiorari*. El recurso de *certiorari* es el vehículo procesal extraordinario utilizado para que un tribunal de mayor jerarquía pueda corregir un error de derecho cometido por un tribunal de menor jerarquía. Pueblo v. Díaz de León, 176 D.P.R. 913 (2009). El Tribunal de Apelaciones tiene la facultad para expedir el auto de *certiorari* de manera discrecional, por tratarse de ordinario de asuntos interlocutorios.

Con el fin de que podamos ejercer de forma sabia y prudente nuestra facultad discrecional de entender o no en los méritos de los asuntos que nos son planteados mediante el recurso de *certiorari*, la Regla 40 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 L.P.R.A. Ap. XXII-B, R. 40, señala los criterios que para ello debemos considerar. García v. Padró, 165 D.P.R. 324 (2005). Éstos son:

A. Si el remedio y la disposición de la decisión recurrida, a diferencia de sus fundamentos, son contrarios a derecho.

B. Si la situación de hechos planteada es la más indicada para el análisis del problema.

C. Si ha mediado prejuicio, parcialidad o error craso y manifiesto en la apreciación de la prueba por el Tribunal de Primera Instancia.

D. Si el asunto planteado exige consideración más detenida a la luz de los autos originales, los cuales deberán ser elevados, o de alegatos más elaborados.

E. Si la etapa del procedimiento en que se presenta el caso es la más propicia para su consideración.

F. Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa no causa un fraccionamiento indebido del pleito y una dilación indeseable en la solución final del litigio.

G. Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa evita un fracaso de la justicia. 4 L.P.R.A. Ap. XXII-B, R. 40.

Un *certiorari* sólo habrá de expedirse si al menos uno de estos criterios aconsejan la revisión del dictamen recurrido. En otras palabras, el ordenamiento impone que ejerzamos nuestra discreción y evaluemos si, a la luz de alguno de los criterios contenidos en la misma, se requiere nuestra intervención. De no ser así, procede que nos abstengamos de expedir el auto solicitado, de manera que se continúen los procedimientos del caso sin mayor dilación en el Foro de Instancia.

B. Los Convenios Colectivos y el Arbitraje

El Artículo 1 de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, dispone lo siguiente en cuanto a los empleados unionados:

La política pública del Gobierno de Puerto Rico, en lo que respecta a las relaciones entre patronos y empleados y a la celebración de convenios colectivos, es la que a continuación se expresa:

[...]

(3) A través de la negociación colectiva deberán fijarse los términos y condiciones de empleo. A los fines de tal

negociación, patronos y empleados tendrán el derecho de asociarse en organizaciones por ellos mismos escogidas.

(4) Es la política del Gobierno eliminar las causas de ciertas disputas obreras, fomentando las prácticas y procedimientos de la negociación colectiva y estableciendo un tribunal adecuado, eficaz, e imparcial que implante esa política.

(5) Todos los convenios colectivos vigentes, y los que se hagan en el futuro, por la presente se declaran instrumentos para promover la política pública del Gobierno de Puerto Rico en su esfuerzo de fomentar la producción hasta el máximo; y se declara que como tales están revestidos de un interés público. El ejercicio de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones de las partes en dichos convenios colectivos quedan, por tanto, sujetos a aquella razonable reglamentación que sea necesaria para lograr las normas públicas de este subcapítulo. 29 L.P.R.A. sec. 62.

Conforme a lo anterior, el instrumento principal utilizado para implantar la política laboral en Puerto Rico es el convenio colectivo. C.O.P.R. v. S.P.U., 181 D.P.R. 299 (2011). Un convenio colectivo es "el acuerdo por escrito entre una organización obrera y un patrono en que se especifican los términos y condiciones de empleo para los trabajadores cubiertos por el contrato, el status de la organización obrera y el procedimiento para resolver las disputas que surjan durante la vigencia del contrato". *Id.*, citando a M.M. Ballester, Vocabulario Obrero-Patronal, San Juan, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del E.L.A., 1962, pág. 25.

El convenio colectivo obliga al patrono, a la Unión y a los miembros individuales de la Unión. Siempre y cuando exista un convenio, el empleado no puede desentenderse del mismo y actuar como si éste no existiese. Ello también ocurre en lo referente a la dilucidación de los asuntos que deben ir a los comités de quejas y agravios establecidos por el convenio. San Juan Mercantile Corp. v.

J.R.T., 104 D.P.R. 86 (1975). Por tanto, ni el patrono ni los obreros pueden pretender beneficiarse de ciertas cláusulas y rechazar otras. C.O.P.R. v. S.P.U., *supra*; San Juan Mercantile Corp. v. J.R.T., *supra*.

Asimismo, cuando existe un convenio colectivo y dicho convenio contiene cláusulas para el procesamiento de quejas y agravios y para su decisión o arbitraje, éstas deben ser observadas por todos los que intervienen en el campo de las relaciones obrero patronales: los obreros, los patronos, las uniones, la Junta de Relaciones del Trabajo y los tribunales. San Juan Mercantile Corp. v. J.R.T., *supra*. Cuando ambas partes, al firmar el convenio colectivo, se comprometen a someter al procedimiento de arbitraje cualquier queja y agravio que surja entre ellas, dicha cláusula las obliga por igual y los tribunales estamos llamados a brindar a lo pactado "el más entusiasta endoso". C.O.P.R. v. S.P.U., *supra*. Ello así, dado que nuestro ordenamiento jurídico favorece vehementemente el uso del arbitraje obrero-patronal como sustituto del litigio judicial. *Id.*

Sabido es que en nuestro ordenamiento existe una fuerte política pública a favor del arbitraje como método alternativo de resolución de conflictos y que toda duda en torno a si el arbitraje procede o no ha de ser resuelta a favor de éste, según haya sido pactado. Constructora Estelar v. Aut. Edif. Púb., 183 D.P.R. 1 (2011). El arbitraje es la alternativa más formal que existe a un litigio judicial en la que las partes presentan su disputa ante un tercero neutral a quien se le ha conferido la facultad de adjudicarla. C.O.P.R. v. S.P.U., *supra*, pág. 322; D. Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, Colombia, Ed. Forum, 2000, pág. 9.

En su modalidad obrero patronal, el arbitraje sustituye el uso de la fuerza económica como solución a las disputas surgidas durante la vida del convenio colectivo y ofrece un medio pacífico para hacer efectivo el proceso de la negociación sindical. C.O.P.R. v. S.P.U., *supra*. Además, es el medio más apropiado para la resolución de las controversias en el ámbito laboral, toda vez que permite solucionar las disputas entre obreros y patronos de una forma rápida, más cómoda y económica, así como menos técnica. C.F.S.E. v. Unión de Médicos, 170 D.P.R. 443 (2007); Martínez Rodríguez v. A.E.E., 133 D.P.R. 986 (1993). Por eso, aun cuando no imposibilita la intervención del tribunal, ante un pacto de arbitraje, lo más prudente es la abstención judicial. C.F.S.E. v. Unión de Médicos, *supra*.

Por otro lado, el arbitraje sólo está disponible a ser usado cuando las partes han acordado su uso y en la forma en que así lo hicieron. Aquino González v. A.E.E.L.A., 182 D.P.R. 1, 26 (2011). Al ser un asunto de naturaleza contractual, no podrá obligarse a una parte a ventilar su controversia en un procedimiento de arbitraje, si así no se pactó. *Id.* Se trata de una política pública íntimamente relacionada a los principios de autonomía de la voluntad contractual conforme a lo dispuesto en el Artículo 1207 del Código Civil, 31 L.P.R.A. sec. 3372; al principio de *pacta sunt servanda* conforme al Artículo 1044 del Código Civil, 31 L.P.R.A. sec. 2992; y al principio de la buena fe contractual. *Id.*

El arbitraje obrero-patronal constituye el último eslabón de una cadena de eventos referentes a un procedimiento de quejas y agravios previamente delineado en el convenio colectivo. C.O.P.R. v. S.P.U., *supra*, pág. 325. Como instrumento que promueve la política pública

laboral, el convenio colectivo está revestido de interés público. J.R.T. v. Junta Adm. Muelle Mun. de Ponce, 122 D.P.R. 318, 330 (1988). Un convenio colectivo válido “obliga a la unión y a sus miembros individualmente, así como también obliga al patrono”. Rivera Adorno v. Autoridad de Tierras, 83 D.P.R. 258, 264 (1961). El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que, salvo que exista justa causa, las partes deben agotar los remedios contractuales antes de acudir a los tribunales. Vélez v. Serv. Legales de P.R., Inc., 144 D.P.R. 673, 682 (1998). El compromiso de las partes de presentar la controversia al foro arbitral debe ser observado siempre antes de presentarla ante el foro judicial. *Id.* Ello así, pues el convenio colectivo tiene fuerza de ley entre las partes, así como es también una parte integrante del procedimiento de negociación colectiva. *Id.*

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha definido que una cláusula que establezca el arbitraje "como mecanismo para resolver querellas relacionadas con la interpretación, aplicación, administración o alegada violación al convenio" es una cláusula amplia de arbitraje. P.R.T.C. v. Unión Indep. Emp. Telefónicos, *supra*, pág. 195. Asimismo, ha establecido que ante una cláusula de este tipo "subsiste la obligación de las partes de someter a ese mecanismo contractual de resolución de disputas aquellas querellas arbitrables que surjan aun luego de expirado el convenio". *Id.*; J.R.T. v. A.F.F., 111 D.P.R. 837, 841 (1982).

Sin embargo, se han reconocido excepciones en casos en los que la unión ha faltado a su deber de ofrecer justa representación, en situaciones en las que recurrir al arbitraje constituiría un gesto fútil, en reclamaciones por hostigamiento sexual al amparo de la Ley Núm. 17

de 2 de abril de 1988, 29 L.P.R.A. sec. 146 *et seq.*, y en reclamaciones de discrimen por edad al amparo de la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, 29 L.P.R.A. sec. 148 *et seq.* Quiñones v. Asociación, 161 D.P.R. 668, 673-679 (2004).

De otra parte, el concepto de arbitrabilidad se refiere al “derecho del quejoso a que su agravio lo determine el árbitro”, así como cualquier impedimento que pueda interferir con ese derecho. U.G.T. v. Corp. Difusión Púb., 168 D.P.R. 674, 684 (2006), citando a D. Fernández Quiñones, *op cit.*, Sec. 4.6B, pág. 236. En su vertiente sustantiva, la arbitrabilidad implica la determinación de si, según los términos pactados en el convenio colectivo entre las partes, éstas pactaron que el asunto o agravio particular fuese sometido a arbitraje. U.G.T. v. Corp. Difusión Púb., *supra*. Usualmente y salvo que el convenio colectivo disponga lo contrario, la arbitrabilidad sustantiva debe adjudicarla el foro judicial. *Id.* No obstante, el tribunal ha de limitarse a determinar si se pactó que la controversia particular fuese dirimida por el mecanismo de arbitraje, sin entrar en sus méritos. *Id.* Por otro lado, será de arbitrabilidad procesal si la controversia versa sobre el procedimiento establecido en el convenio colectivo para atender el asunto en particular. *Id.*, pág. 685. En cuanto a este aspecto, es el árbitro quien deberá adjudicarlo. *Id.*

C. Jurisdicción

Un tribunal debe ser fiel guardián de su jurisdicción, incluso cuando ninguna de las partes alegue tal defecto. Carattini v. Collazo Systems Analysis, Inc., 158 D.P.R. 345 (2003). Los asuntos sobre jurisdicción son materia privilegiada, por lo que deben ser resueltos con

preferencia y en los casos que proceda, debe desestimarse el recurso. Vega et al. v. Telefónica, 156 D.P.R. 584 (2002). La ausencia de jurisdicción no puede ser subsanada por el tribunal, ni las partes pueden conferírsela cuando no la tiene. Una vez el tribunal determina que no tiene jurisdicción sobre la materia, viene obligado a desestimar el caso sin entender en sus méritos.

III.

En ambos recursos, la A.E.E. y el señor Vargas alegan que el TPI se equivocó al denegar sus respectivas solicitudes de desestimación, toda vez que entienden que el TPI carece de jurisdicción para entender en el caso debido a la existencia de un procedimiento para ventilar querellas, quejas y agravios contenido en el Convenio Colectivo suscrito entre la A.E.E. y la U.T.I.E.R. Tienen razón.

La A.E.E. reconoce a la U.T.I.E.R. como la representante exclusiva de todos los trabajadores incluidos en la unidad apropiada para los fines de negociación y contratación colectiva en relación con salarios, condiciones de trabajo, tenencia de empleo, quejas y agravios y todas aquellas condiciones y disposiciones que afecten el empleo de los trabajadores cubiertos por el Convenio Colectivo. Artículo I, sobre Reconocimiento de la Unión. Sobre el particular, el Artículo XXXIX de dicho Convenio Colectivo establece un procedimiento a seguir para la resolución de “**todas** las controversias, quejas y querellas” que se presenten. (Énfasis suplido.) Además, establece expresamente la competencia de “los organismos creados por este Artículo”. Como puede apreciarse, el lenguaje utilizado es abarcador. Dicho Artículo dispone, en lo pertinente, lo siguiente:

Sección 1. Todas las controversias, quejas y querellas basadas en las disposiciones de este convenio serán de la competencia de los organismos creados en este Artículo y de los organismos creados por ley.

Sección 2. Las controversias, quejas o querellas deberán presentarse a la mayor brevedad posible y a más tardar dentro de los próximos seis (6) meses a partir de la fecha en que sucedieron los hechos que dieron lugar a éstas

Sección 3. La Unión designará un representante en cada una de las Secciones o Departamentos de la Autoridad para representar a los trabajadores cubiertos por este convenio en toda controversia o queja que surja en dichas Secciones o Departamentos.

[...] Artículo XXXIX del Convenio Colectivo entre la A.E.E. y la U.T.I.E.R.

El referido Convenio Colectivo contempla, además, una serie de pasos o procedimientos que van desde la etapa informal para dilucidar la queja hasta un nivel apelativo formal. De no estar conforme con la decisión emitida a nivel apelativo formal, se deberá dentro de los sesenta (60) días laborables de haber recibido la decisión del nivel apelativo formal notificar por escrito al Administrador General de la Oficina de Asuntos Laborales su intención de someter el caso a arbitraje. Artículo XXXIX, Secciones 4, 5, 6(A) y 6(B) del Convenio Colectivo entre la A.E.E. y la U.T.I.E.R.

A poco que se examine la reclamación presentada por el señor Jusino es evidente que la misma consiste de una serie de alegaciones relacionadas con los términos y condiciones de su trabajo las cuales están contenidas y reguladas por el Convenio Colectivo habido entre la A.E.E. y la U.T.I.E.R. Por eso, existiendo dicho Convenio y siendo el mismo aplicable a la reclamación presentada por el señor Jusino, el mismo es ley entre las partes y el señor Jusino debe agotar dicho procedimiento antes de acudir a la vía judicial. Sin embargo, al día de

hoy entendemos que el señor Jusino no ha sometido sus quejas ante dicho procedimiento, por lo que el TPI carece de jurisdicción para entender en el caso. Ello así, erró al TPI al denegar las solicitudes de desestimación presentadas por la AEE y el señor Vargas, pues procede la desestimación de la *Demanda* presentada por el señor Jusino por falta de jurisdicción.

IV.

Por los fundamentos antes expuestos, se expiden ambos autos de *certiorari* y se revoca la *Resolución* recurrida. Procede la desestimación de la *Demanda* por falta de jurisdicción.

Lo acordó y manda el Tribunal y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones.

Lcda. Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones