

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

**UNITED STEEL WORKERS OF AMERICA  
AFL-CIO  
(Querellante)**

**v.**

**NEW STEEL, INC.  
(Querellada)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM.: A-09-2362<sup>1</sup>**

**SOBRE: ARBITRABILIDAD  
PROCESAL**

**CASO NÚM.: A-08-1857**

**SOBRE: RECLAMACIÓN DE  
SALARIO,  
SR. JORGE RODRÍGUEZ**

**ÁRBITRO:  
YOLANDA COTTO RIVERA**

## **INTRODUCCIÓN**

La vista de arbitraje del presente caso se celebró el 18 de agosto de 2008, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan Puerto Rico.

En representación de la parte querellante, en lo sucesivo “la Unión”, compareció el Ruben Cosme Ayala, portavoz; el Sr. Jorge Rodríguez, reclamante; el Sr. Joel Birriel, delegado; y los señores Moisés Nieves y Osvaldo Figueroa, miembros del Comité de Quejas y Agravios. En representación de la parte querellada, en lo sucesivo “el

---

<sup>1</sup> Numeración administrativa asignada al planteamiento de arbitrabilidad procesal.

Patrono", compareció el Lcdo. Moisés Avila, asesor legal y portavoz; el Sr. Anacleto Jiménez, gerente general; y el Sr. Raymond Perez, testigo.

### **CONTROVERSIA**

Las partes no llegaron a un acuerdo en cuanto a la sumisión, en su lugar, sometieron los siguientes proyectos:

#### **POR LA UNIÓN**

La Compañía violó el Convenio al no pagar el salario de la clasificación mayor y mayor salario al empleado Jorge Rodríguez. Así lo estipula el Artículo el Artículo XXVII, inciso B, para el empleado que realice labores de mayor remuneración. [sic]

#### **POR EL PATRONO**

Determinar si la querella es arbitrable a la luz de las disposiciones del Artículo IX Paso 3. Determinar si el planteamiento es académico a la luz de la negociación. Determinar si el querellante ocupó la plaza de operador por más de 5 días según dispone el Artículo XXVII. Determinar si al querellante le corresponde algún remedio toda vez, que el salario de la clasificación de operador es de \$6.00 y el querellante recibía como ayudante \$8.60. [sic]

Luego de evaluar ambos proyectos de sumisión a la luz de la prueba admitida, 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 Humanos, determinamos que la sumisión es la siguiente:

Determinar si la querrela es arbitrable procesalmente o no. De ser arbitrable, determinar si la reclamación es académica a la luz del acuerdo alcanzado durante la negociación del nuevo Convenio Colectivo, o no.

De resolver que la reclamación no es académica, determinar si el Patrono incurrió en violación al Artículo XXVII del Convenio Colectivo vigente desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2007, en relación al Sr. Jorge Rodríguez. De resolver en la afirmativa, la árbitro dispondrá el remedio adecuado.

## DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

### CONVENIO COLECTIVO VIGENTE DESDE EL 1 DE ENERO DE 2005 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2007<sup>2</sup>

#### ARTÍCULO IX PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

- A. Un agravio dentro del significado de este Convenio Colectivo será una disputa o diferencia de interpretación respecto a la administración de las disposiciones expresas de este Convenio, o en relación con el despido o imposición de cualquier medida disciplinaria a un empleado regular, sin justa causa. Si surgiere cualquier controversia entre la Unión y la Compañía conforme a la oración anterior, dicho asunto se resolverá obligatoriamente siguiendo el procedimiento expuesto a continuación:
- B. Comité de Agravios:
  - 1. La Unión designará un Comité de Agravios compuesto de tres (3) miembros de la Unión Local que sean empleados de la Compañía.

---

<sup>2</sup> Exhibit 1 Conjunto

2. La Unión le certificará a la Compañía por escrito los nombres de los miembros del Comité de Agravios.
  3. La Compañía le dará a la Unión por escrito los nombres de las personas autorizadas a resolver quejas y agravios.
- C. Los siguientes pasos serán observados al disponer de quejas y agravios:

Paso 1. Entre la persona agraviada con o sin un miembro del Comité de Agravios, y el supervisor inmediato, quien tendrá dos (2) días laborables para dar su decisión. El empleado agraviado deberá haber presentado su queja dentro de dos (2) días laborables de ocurrido el agravio.

Paso 2. Entre los representantes de la Unión Internacional, el Comité de Agravios de la Unión Local y representantes designados por la Compañía para representarlos en este paso. La Compañía tendrá cinco (5) días laborables para contestar el agravio en este paso. Las partes deberán haber apelado su queja en este paso dentro de cinco (5) días laborables.

Paso 3. a) Si un agravio no ha sido resuelto a satisfacción en el Paso 3, la Unión o la Compañía, someterá el agravio a arbitraje dentro de un plazo de quince (15) días.

...

#### ARTÍCULO XXVII MOVIMIENTO DE PERSONAL DENTRO DE LAS CLASIFICACIONES

A. Al comenzar a regir este Convenio Colectivo, los empleados regulares cubiertos por el mismo que estén trabajando y aspiren a cualquier plaza que surja, tendrán derecho a solicitarla por escrito al Jefe del Departamento. Si cualificasen para desempeñar la plaza surgida dentro de la clasificación superior, una vez evaluadas por la Compañía las pruebas que ofrecieran para cualificar se acatará a lo

establecido en el Artículo VIII de este Convenio sobre antigüedad para determinar quiénes tienen más derecho a la plaza.

B. Cuando un empleado regular trabajando en una clasificación inferior, la Compañía le asigne el trabajo de otro empleado ausente por enfermedad, vacaciones, u otros motivos, de otra clasificación superior, el empleado que suba a esta clasificación en sustitución del ausente recibirá el salario correspondiente a la clasificación más alta, si ha desempeñado dicha labor por cinco (5) días laborables.

C. Tan pronto el empleado regular ausente se haya reintegrado a sus labores, el empleado que lo sustituyó volverá el salario normal de su clasificación original.

**CONVENIO COLECTIVO VIGENTE DESDE EL 1 DE  
ENERO DE 2008 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2011<sup>3</sup>**

**ARTÍCULO IX**  
**PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS, AGRAVIOS Y**  
**ARBITRAJES**

- A. Un agravio dentro del significado de este Convenio Colectivo será una disputa o diferencia de interpretación respecto a la administración de las disposiciones expresas de este Convenio, o en relación con el despido o imposición de cualquier medida disciplinaria a un empleado regular, sin justa causa. Si surgiere cualquier controversia entre la Unión y la Compañía conforme a la oración anterior, dicho asunto se resolverá obligatoriamente siguiendo el procedimiento expuesto a continuación:
- B. Comité de Agravios:
1. La Unión designará un Comité de Agravios compuesto de tres (3) miembros de la Unión local que sean empleados de la Compañía.

---

<sup>3</sup> Exhibit 2 Conjunto

2. La Unión le certificará a la Compañía por escrito los nombres de los miembros del Comité de Agravios.
3. La Compañía le dará a la Unión por escrito los nombres de las personas autorizadas a resolver quejas y agravios.

C. Los siguientes pasos serán observados al disponer de quejas y agravios:

Paso 1. Entre la persona agraviada con o sin un miembro del Comité de Agravios, y el supervisor inmediato, quien tendrá dos (2) días laborables para dar su decisión. El empleado agraviado deberá haber presentado su queja dentro de tres (3) días laborables de ocurrido el agravio.

Paso 2. Entre los representantes de la Unión Internacional, el Comité de Agravios de la Unión Local y representantes designados por la Compañía para representarlos en este paso. La Compañía tendrá cinco (5) días laborables para contestar por escrito el agravio en este paso. Las partes deberán haber apelado su queja en este paso dentro de cinco (5) días laborables.

Paso 3. a) Si un agravio no ha sido resuelto a satisfacción en el Paso 3, la Unión o la Compañía, someterá el agravio a arbitraje dentro de un plazo de quince (15) días, notificando de la querrela a la otra parte.

...

### HECHOS ESTIPULADOS

- I. Hasta el 31 de diciembre de 2007, el salario del Sr. Jorge Rodríguez fue de \$8.60 por hora.

- II. A partir del 1 de enero de 2008, el salario del Sr. Jorge Rodríguez es de \$9.15 por hora; de los cuales \$0.40 corresponden al aumento general negociado en el nuevo Convenio Colectivo, y \$0.15 corresponden a la estipulación con la Unión para atender el reclamo del señor Rodríguez.

### ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La querrella ante nuestra consideración contempla una reclamación de salario del Sr. Jorge Rodríguez. Esto al amparo del Artículo XXVII del Convenio Colectivo vigente desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2007. No obstante, al inicio de los procedimientos de rigor para la celebración de la vista, el Patrono presentó un planteamiento jurisdiccional de orden procesal. Por tal razón, debemos determinar, primeramente, si la querrella es arbitrable procesalmente o no.

#### I. Sobre la Arbitrabilidad Procesal.

El Patrono alegó que la querrella no era arbitrable procesalmente, ya que la Unión no había cumplido con el Paso 3 del Artículo IX del Convenio Colectivo vigente desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2011. Sostuvo que a raíz de la negociación del nuevo Convenio Colectivo, el Artículo IX fue objeto de enmiendas. En cuanto al Paso 3 del mencionado Artículo IX, alegó que las partes acordaron que cuando un agravio fuera sometido al procedimiento de arbitraje, dicha radicación tenía que notificársele a la otra parte. Planteó que, en este caso, el Convenio Colectivo aplicable para la tramitación de la querrella era el vigente desde el 1 de enero de 2008, ya que la querrella se había radicado en el Foro de Arbitraje el 11 de febrero de 2008; y la

Unión no cumplió con el requisito de notificarle al Patrono que la querrela del señor Rodríguez había sido radicada en dicho Foro.

Para sustentar sus alegaciones, presentó el testimonio del Sr. Anacleto Jiménez. El señor Jiménez declaró, entre otros asuntos, que durante la negociación del nuevo Convenio Colectivo, las partes estuvieron discutiendo el reclamo del Sr. Jorge Rodríguez y llegaron a unos acuerdos; que fueron efectivos al firmarse el nuevo Convenio Colectivo en enero de 2008. Respecto a la reclamación del señor Rodríguez, declaró que se acordó cambiar su clasificación de Ayudante de Operador, a Operador de Equipo, y otorgarle un aumento de \$0.15 por hora. Posteriormente, en febrero de 2008, la Unión reclamó la compensación dispuesta en el Artículo XXVII. Testificó que procedió a contestar dicho reclamo indicando que ese asunto ya había sido resuelto en la mesa de negociación. Finalmente, declaró que a finales de febrero de 2008, se enteró de que la Unión había radicado el caso en arbitraje.

La Unión, por su parte, sostuvo que la querrela era arbitrable, ya que había sido el Patrono el que había violado el Convenio Colectivo al no contestar las cartas que desde septiembre de 2007, se le habían enviado con relación a la reclamación del Sr. Jorge Rodríguez. Además, planteó que el Convenio Colectivo aplicable, tanto a los méritos del caso como a la tramitación de la querrela, era el Convenio Colectivo que estuvo vigente desde el 2005 hasta el 2007; ya que los hechos que motivaron la reclamación surgieron bajo dicho Convenio Colectivo. Sostuvo que el Artículo IX, bajo el Convenio Colectivo vigente desde el 2005 hasta el 2007, en el Paso 3, no exige que se le notifique a la otra parte la radicación de una querrela en el Foro de Arbitraje.

Constando así las alegaciones de ambas partes respecto al planteamiento de arbitrabilidad procesal, nos disponemos a resolver.

Es harto conocido que una defensa de arbitrabilidad se levanta en el Foro Arbitral con el propósito de impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de la querrela que se trata. La arbitrabilidad procesal postula la tesis de que la querrela no es arbitrable por no haber cumplido, la parte promovente, con los límites procesales establecidos en el Convenio Colectivo; o cuando la querrela no ha sido tramitada diligentemente en un tiempo razonable. Sobre este aspecto, nuestro Ordenamiento Jurídico ha establecido que, de contener el Convenio Colectivo disposiciones para el procesamiento de quejas y agravios, y para su eventual ventilación a través del proceso de arbitraje, éstas deben ser cumplidas estrictamente<sup>4</sup>.

En este caso, el Patrono fundamentó la no arbitrabilidad de la querrela en el incumplimiento de la Unión con el Paso 3 del Artículo IX, del Convenio Colectivo vigente desde el 2008 hasta el 2011. Luego de aquilatar la prueba admitida, determinamos que a la Unión le asiste la razón. Veamos.

De la prueba presentada se desprende que desde septiembre de 2007, la Unión comenzó su reclamo al amparo del Artículo XXVII, supra, en beneficio del Sr. Jorge Rodríguez. En ese momento existía un Convenio Colectivo vigente, a pesar de que las partes ya se encontraban negociando un nuevo Convenio Colectivo. Del testimonio del Sr. Anacleto Jiménez, gerente general, se desprende que durante la negociación del

---

<sup>4</sup> Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública v. Unión General de Trabajadores, 2002 JTS 60; Rivera Padilla v. Cooperativa de Ganaderos de Vieques, 110 D. P. R. 621 (1981); San Juan Mercantile Corp v. Junta de Relaciones del Trabajo, 104 D. P. R. 86 (1985); Secretario del Trabajo v. Hull Dobbs, 101 D. P. R. 296 (1973).

Convenio Colectivo, las partes estuvieron discutiendo la reclamación del Sr. Jorge Rodríguez y llegaron a unos acuerdos que entrarían en vigor a partir de la fecha en que se firmara el nuevo Convenio Colectivo; lo cual ocurrió en enero de 2008.

Una vez entró en vigor el nuevo Convenio Colectivo, la Unión continuó con la reclamación del señor Rodríguez, por entender que la controversia no había sido resuelta. El 4 de febrero de 2008, mediante comunicación escrita, la Unión presentó, nuevamente, la reclamación del señor Rodríguez. Ese mismo día, el Sr. Anacleto Jiménez replicó la comunicación de la Unión, indicando que la reclamación del señor Rodríguez había sido resuelta en la mesa de negociación. Posteriormente, el 11 de febrero de 2008, la Unión, inconforme con la determinación del Patrono, radicó su querrela en el Foro de Arbitraje.

Nótese que aún cuando la Unión radicó su querrela en el Foro de Arbitraje el 11 de febrero de 2008, cuando ya había entrado en vigor un nuevo Convenio Colectivo, la reclamación planteada había surgido y había comenzado a tramitarse bajo el Convenio Colectivo anterior. Por tal razón, determinamos que el Convenio Colectivo aplicable a la arbitrabilidad y a los méritos de la querrela, es el que estuvo vigente desde el 2005 hasta el 2007.

Así las cosas, de un análisis del Artículo IX, contenido en el Convenio Colectivo vigente desde el 2005 hasta el 2007, no surge el requisito de notificar a la otra parte la radicación de una querrela en el Foro de Arbitraje. Dicho requisito surge del nuevo Convenio Colectivo vigente desde el 2008 hasta el 2011, el cual no aplica a esta controversia. Por tal razón, determinamos que la querrela es arbitrable procesalmente.

**II. Sobre los méritos de la querrela.**

Antes de adjudicar, propiamente, la reclamación de la Unión, debemos atender el planteamiento de academicidad presentado por el Patrono.

**A. Sobre el planteamiento de academicidad.**

El Patrono alegó que la controversia planteada resultaba académica, ya que la misma había sido resuelta durante la negociación del nuevo Convenio Colectivo. Para sustentar su planteamiento, presentó el testimonio del Sr. Anacleto Jiménez, quien declaró que:

- Formó parte del comité negociador del Patrono para el nuevo Convenio Colectivo.
- Durante la negociación se discutió la reclamación del Sr. Jorge Rodríguez, y se llegó al acuerdo de que, a partir del 1 de enero de 2008, fecha en que entró en vigor el nuevo Convenio Colectivo, el salario del Sr. Jorge Rodríguez, el cual era de \$8.60 por hora, sería de \$9.15 por hora. Que \$0.40 correspondían al aumento general negociado en el Convenio Colectivo, y los \$0.15 adicionales eran para atender la reclamación presentada por el Sr. Rodríguez al amparo del Artículo XXVII. Además, se acordó que la clasificación del señor Rodríguez cambiaría de Ayudante de Operador a Operador, propiamente.
- El 4 de febrero de 2008, la Unión presentó, nuevamente, la reclamación del señor Rodríguez. Él procedió a contestar dicha comunicación indicando que

esa reclamación se había resuelto mediante el acuerdo logrado en la mesa de negociación.

- Posteriormente, supo que la Unión había radicado el caso en arbitraje.

La Unión, por su parte, se limitó a alegar que el aumento de \$0.15 por hora adicional al aumento general del Convenio Colectivo, y el cambio de la clasificación del señor Rodríguez, no habían resuelto la controversia.

Constando así las alegaciones de ambas partes, nos disponemos a resolver.

Fue un hecho incontrovertido que durante la negociación del nuevo Convenio Colectivo las partes discutieron la reclamación que el señor Rodríguez estableció al amparo del Artículo XXVII, supra. Del testimonio del Sr. Anacleto Jiménez, al cual otorgamos absoluta credibilidad, se desprende que durante la negociación las partes llegaron a unos acuerdos para atender y resolver la reclamación del señor Rodríguez; y que dichos acuerdos entrarían en vigor al momento de firmarse el nuevo Convenio Colectivo; el cual fue efectivo el 1 de enero de 2008.

Ante las declaraciones del señor Jiménez, la Unión, a través de su portavoz, el Sr. Ruben Cosme, se limitó a alegar que el hecho de haber cambiado la clasificación del señor Rodríguez y haberle concedido un aumento de \$0.15 adicionales al aumento general negociado en el Convenio Colectivo, no tenía el efecto de resolver la reclamación presentada. Sin embargo, este no presentó prueba, clara y convincente, que demostrara que el acuerdo en beneficio del señor Rodríguez no tenía el efecto de atender la reclamación presentada al amparo del Artículo XXVII, supra. Ante dicha

alegación nos preguntamos, pues, ¿Por qué la Unión no presentó el testimonio de los miembros de su comité negociador para refutar el testimonio del Sr. Anacleto Jiménez?

Sobre este aspecto, es harto conocido que toda alegación deber ser probada. A esos efectos, reconocidos tratadistas en el campo del arbitraje obrero patronal han expresado lo siguiente:

“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.<sup>5</sup>

De hecho, derrota las alegaciones de la Unión, el segundo hecho estipulado por esta durante la vista de arbitraje, el cual establece lo siguiente:

A partir del 1 de enero de 2008, el salario del Sr. Jorge Rodríguez es de \$9.15 por hora; de los cuales \$0.40 corresponden al aumento general del Convenio Colectivo, y \$0.15 corresponden a la estipulación con la Unión **para atender el reclamo del señor Rodríguez.** (Énfasis nuestro)

La citada estipulación, sumada al testimonio del Sr. Jiménez, el cual goza de nuestra entera credibilidad dado su carácter de honestidad; la naturaleza de su testimonio, el cual fue consistente y específico; su comportamiento y la capacidad para percibir y recordar el asunto sobre el cual estaba testificando; nos lleva a concluir que, en efecto, la reclamación presentada por la Unión en beneficio del Sr. Rodríguez, fue resuelta mediante el acuerdo antes citado.

---

<sup>5</sup> Elkouri & Elkouri; How Arbitrators Works, BNA, 6th Ed; 2003, page 422.

Por tal razón, declaramos HA LUGAR el planteamiento de academicidad presentado por el Patrono y, en consecuencia, se desestiman los méritos de la querella.

### **DECISIÓN**

Determinamos que la querella es arbitrable procesalmente. No obstante, determinamos que la reclamación resulta académica por haber sido resuelta mediante los acuerdos logrados durante la negociación del nuevo Convenio Colectivo.

### **REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 4 de mayo de 2009.

---

**YOLANDA COTTO RIVERA**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 4 de mayo de 2009 y remitida copia

por correo a las siguientes personas:

SR RUBÉN COSME AYALA  
REPRESENTANTE  
UNITED STEELWORKERS OF AMERICAN,  
AFL-CIO  
PO BOX 6828 SANTA ROSA UNIT  
BAYAMÓN PR 00960-9008

SR JOEL BIRRIEL  
DELEGADO  
UNITED STEELWORKERS OF AMERICAN,  
AFL-CIO  
PO BOX 6828 SANTA ROSA UNIT  
BAYAMÓN PR 00960-9008

SR MOISÉS NIEVES  
COMITÉ DE QUEJAS Y AGRAVIOS  
UNITED STEELWORKERS OF AMERICAN,  
AFL-CIO  
PO BOX 6828 SANTA ROSA UNIT  
BAYAMÓN PR 00960-9008

SR OSVALDO FIGUEROA  
COMITÉ DE QUEJAS Y AGRAVIOS  
UNITED STEELWORKERS OF AMERICAN,  
AFL-CIO  
PO BOX 6828 SANTA ROSA UNIT  
BAYAMÓN PR 00960-9008

LCDO MOISÉS ÁVILA  
AVILA, MARTINEZ & HERNÁNDEZ PSC  
PO BOX 195532  
SAN JUAN PR 00919-5532

SR ANACLETO JIMÉNEZ  
GERENTE GENERAL  
NEW STEEL  
PO BOX 9021216  
SAN JUAN PR 00902-1216

---

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III

