

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

UNIÓN LOS GLADIADORES, INC.
(Querellante)

v.

OTIS ELEVATOR COMPANY
(Querellada)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-10-2406¹
SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL

CASO NÚM.: A-08-2748
SOBRE: NOMBRAMIENTO AL
PUESTO DE MECÁNICO DE
TERMINACIÓN,
SR. SAMUEL MUJICA

ÁRBITRO:
YOLANDA COTTO RIVERA

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del presente caso se celebró el 28 de mayo de 2009, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 29 de julio de 2009, mediante la radicación de alegatos escritos.

La comparecencia registrada durante la vista de arbitraje fue la siguiente: Por la Unión Los Gladiadores, Inc., en lo sucesivo “la Unión”, comparecieron los señores Edwin Erazo Chévere, presidente; Jorge Ortiz y Edwin Erazo Martínez,

¹ Numeración administrativa asignada a la arbitrabilidad procesal.

reclamantes; representados por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Aníbal Escanellas. Por Otis Elevator Company, en lo sucesivo “el Patrono”, compareció la Sra. Vivian Ríos y el Sr. Eliel Negrón; representados por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Miguel Rivera Arce.

A las partes, así representadas, se les brindó amplia oportunidad de someter toda la prueba que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus alegaciones. Además, se concedió un término a vencer el 29 de julio de 2009 para la radicación de alegatos escritos. El Patrono radicó su escrito dentro del término establecido; la Unión, por su parte, optó por no radicar alegaciones escritas.

CONTROVERSIA

Las partes no llegaron a un acuerdo respecto a la sumisión del caso, en su lugar, presentaron proyectos de sumisión, delegando en la Arbitro la facultad de confeccionar la misma. Los proyectos de sumisión presentados por las partes rezan de la siguiente manera:

POR LA UNIÓN

Si procede o no el ascenso del señor Mujica a Mecánico de Terminación, por encima y obviando otros empleados con mayor antigüedad, experiencia y entrenamiento, el Sr. Jorge Ortiz Ortega y el Sr. Edwin Erazo, Jr. [sic].

POR EL PATRONO

Determinar si la presente controversia es arbitrable.
Determinar si el ascenso del Sr. Samuel Mujica fue conforme al Convenio Colectivo vigente al momento de los hechos. (septiembre 2005) [sic].

Luego de evaluar ambos proyectos de sumisión a la luz de los hechos del caso y 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 el Patrono incurrió en violación del Artículo XIX, Sección 12, Antigüedad, del Convenio Colectivo aplicable², al ascender al Sr. Samuel Mujica al puesto de Mecánico de Terminación, o no. De resolver en la afirmativa, la Árbítro dispondrá el remedio que estime adecuado.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO XVI QUEJAS Y AGRAVIOS

Si surgiere cualquier controversia, disputa conflicto o cualquier discrepancia o diferencia de interpretación entre la Unión y la Compañía que envuelva el significado o la aplicación de las disposiciones de este Convenio, o cualquier controversia, disputa, o conflicto entre la Unión y la Compañía sobre medidas disciplinarias, o la suspensión o despido de uno o más empleados, según más adelante se define, dicho asunto será resuelto en forma final e inapelable conforme al siguiente procedimiento, excepto cuestiones de derecho que puedan surgir de acuerdo con las disposiciones del Artículo IV (Salarios y Clasificaciones) y/o el Artículo VI (Horas de Trabajo), cuyas cuestiones de derecho podrán ser apeladas a una corte de jurisdicción competente por cualquiera de las partes:

² El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 2004 hasta el 2008, Exhibit 1 Conjunto.

Primer Paso

De surgir una queja por parte de uno de los empleados de la Compañía, dicho empleado por sí y/o acompañado del delegado de la Unión, discutirá el asunto con su supervisor inmediato dentro del término de tres (3) días laborables luego de haber surgido el incidente que dio origen a la queja o agravio. Dicho supervisor inmediato deberá dar su contestación para resolver el asunto dentro del término de tres (3) días laborables luego de habersele presentado.

Segundo Paso

De no llegarse a un acuerdo, o si por cualquier razón la queja no se resuelve en el Primer Paso, el empleado podrá a través del delegado general de la Unión y/o un representante autorizado de ésta, radicar un agravio por escrito con el Gerente General de la Compañía o su representante autorizado no más tarde de tres (3) días laborables luego de que el supervisor haya dado su contestación para resolver el asunto en el Primer Paso. El Gerente General de la Compañía o su representante autorizado tendrá un término de tres (3) días laborables para someter su contestación por escrito, al empleado con copia al delegado general de la Unión, o un representante autorizado de ésta.

...

ARTÍCULO XIX **ANTIGÜEDAD**

Sección 1: La Compañía observará la antigüedad general de los empleados cubiertos por este Convenio para propósitos de licencia de vacaciones y plan de pensiones.

Sección 2: Antigüedad general es la fecha del empleo inicial en la Compañía de un empleado cubierto por este Convenio y cubre el tiempo total de servicio del empleado en la Compañía.

Sección 3: La Compañía observará la antigüedad de los empleados en sus respectivas clasificaciones de empleo para propósitos de suspensiones (“lay offs”) y reposiciones (“recalls”).

Sección 4: La antigüedad de un empleado en una clasificación de empleo en la Compañía se define como el tiempo total de servicio del empleado en dicha clasificación, computado a base de las fechas de inicio y terminación de todos los períodos de tiempo consecutivos o no que el empleado ha trabajado en dicha clasificación.

Sección 5: La antigüedad de un empleado no se perderá en ninguna otra forma que no sea por lo dispuesto en la Sección 10 de este Artículo.

...

Sección 10: Los derechos de antigüedad se terminarán por cualquiera de las siguientes razones:

- a. Renuncia voluntaria
- b. Despido por justa causa.
- c. Dejar de trabajar para la Compañía por cualquier razón, incluyendo sin limitación, suspensión por un período mayor de doce (12) meses consecutivos.
- d. Dejar de regresar a trabajar luego de una licencia autorizada en la fecha especificada, o trabajar para otro patrono mientras se encuentra disfrutando de licencia autorizada.
- e. Dejar de regresar a trabajar luego de haber sido suspendido, dentro de los cinco (5) días laborables siguientes a la fecha en que es notificado a su última dirección conocida por la Compañía, por correo certificado, que regrese a su trabajo, a menos que haga arreglos satisfactorios con la Compañía para regresar a trabajar más tarde.

...

Sección 12: La Compañía considerará la antigüedad y la habilidad de los empleados para propósitos de ascensos. Un ayudante deberá haber completado seis (6) meses de servicio antes de ser considerado para una ascenso, excepto en casos de emergencia. Un mecánico de servicio o de construcción deberá haber completado un (1) año de servicio antes de ser considerado para un ascenso, excepto en casos de emergencia. Cualquier empleado podrá rechazar un ascenso que le sea ofrecido por la Compañía.

Sección 13: Cada seis (6) meses la Compañía enviará a la Unión una lista indicativa de la antigüedad general y de la antigüedad por clasificación de los empleados cubiertos por este Convenio, y el tipo por hora regular de paga de cada empleado. La primera de dichas listas será enviada a la Unión no más tarde de sesenta (60) días calendario después del día del otorgamiento de este Convenio.

...

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La presente querrela contempla una reclamación de los empleados Edwin Erazo Martínez y Jorge Ortiz Ortega, quienes se desempeñan como Mecánicos de Construcción. Esto, debido al ascenso otorgado al empleado Samuel Mujica, quien fue ascendido al puesto de Mecánico de Terminación. En esencia, la Unión alegó que el Patrono ascendió al señor Mujica al puesto de Mecánico de Terminación sin haber considerado a los señores Erazo Martínez y Ortiz Ortega, quienes tenían mayor antigüedad, experiencia y preparación que el señor Mujica.

No obstante, al inicio de los procedimientos de rigor, el Patrono planteó que la querrela presentada por la Unión no era arbitrable procesalmente. Por tal razón debemos resolver, en primera instancia, si la querrela es arbitrable o no.

SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL

El Patrono alegó que la querella no era arbitrable procesalmente, ya que la Unión había incumplido con el término dispuesto en el Artículo XVI del Convenio Colectivo al radicar su querella. Sostuvo que el mencionado Artículo XVI, supra, dispone un término de tres (3) días para que la Unión radique su querella. Alegó que en este caso, el ascenso objeto de controversia se efectuó en septiembre de 2005, y no fue hasta mayo de 2008 que la Unión radicó su querella en el nivel pre-arbitral y, posteriormente, en el Foro de Arbitraje.

La Unión, por su parte, sostuvo que la querella era arbitrable procesalmente, ya que no fue hasta mayo de 2008, cuando varios unionados se querellaron ante su presidente, el señor Erazo Chévere, que advinieron en conocimiento del ascenso del Sr. Samuel Mujica. Alegó que el Patrono en ningún momento le notificó a la Unión que el señor Mujica había sido ascendido al puesto de Mecánico de Terminación. Constando así la posición de ambas partes, 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 querella que se trata. La arbitrabilidad procesal postula la tesis de que la querella no es arbitrable por no haber cumplido, la parte promovente, con los límites de tiempo establecidos en el Convenio Colectivo, o cuando la querella 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. Tanto en la esfera federal como en el ámbito local, es doctrina claramente establecida que el estricto cumplimiento de las disposiciones contempladas en el Convenio Colectivo para el procesamiento de las querellas es fundamental. Generalmente, el incumplimiento de los términos y del procedimiento establecido en el Convenio conlleva la desestimación de la querella, pues se pretende que la tramitación de los agravios se atienda con prontitud y diligencia. A esos efectos, el tratadista Owen Fairweather expresó lo siguiente:

When a grievance has not been filed within the time limits set forth in the collective bargaining agreement, the arbitrator generally will dismiss the claim as nonarbitrable unless the opposing party has waived this procedural defect. Since the parties have limited the cases which they agree to arbitrate according to the terms of their agreement, the arbitrator has no authority to hear a claim presented too late, because it has not properly entered the procedure and hence has not reached the arbitration "step". Arbitrators have supported the dismissal not only on the ground that the arbitrator must receive authority to hear the grievance claim from the agreement, but also on the ground that the establishment of a time limit reflects the parties recognition that grievance matters should be heard promptly and not allowed to fester for long periods

permitting evidence to be lost and recollections to be dimmed.³

No obstante, existen situaciones de hechos muy particulares que eluden la norma antes expresada. Ejemplifican estas excepciones las siguientes circunstancias: que ambas partes hayan acordado extender los términos establecidos en el Convenio Colectivo; que el Patrono no hubiese objetado, o que hubiese objetado tardíamente la tramitación de la querrela; que el agravio no se hubiese conocido hasta una fecha posterior a su ocurrencia; que la querrela hubiera sido prematura si se hubiese presentado en los términos contemplados en el Convenio Colectivo; **que el Patrono hubiese inducido, mediante sus acciones, a la radicación tardía del agravio;** y, por último, que al agravio alegado constituya una violación de carácter continuo (énfasis nuestro).

El Patrono sostuvo que la querrela no era arbitrable procesalmente, debido al incumplimiento de la Unión con las disposiciones del Artículo XVI del Convenio Colectivo, el cual establece el procedimiento para atender quejas y agravios. Dicho Artículo, en su Primer Paso, dispone, entre otras cosas, que de surgir una queja por parte de un empleado, este, por si solo y/o acompañado del delegado, discutirá la misma con el supervisor inmediato dentro del término de tres (3) días laborables luego de haber surgido el incidente que originó la queja o el agravio.

³ Owen Fairwather, Practice and Procedure in Labor Arbitration, 4th ., Washington, D. C. The Bureau of National Affairs, 1999, pág 123.

En el caso de autos, el incidente que originó el agravio, es decir, el ascenso del señor Mujica, se efectuó el 1 de septiembre de 2005, mientras que la Unión radicó su querrela el 13 de mayo de 2008 (Exhibit 3 Conjunto). Ciertamente, la Unión excedió, por mucho, el término de tres (3) días dispuesto en el mencionado Artículo XVI, supra; no obstante, alegaron que dicha demora se debió a su desconocimiento sobre el ascenso del señor Mujica, ya que el Patrono en ningún momento le notificó, formalmente, sobre el mismo. Ante dicha alegación, el Patrono planteó que dicho ascenso se le había notificado ese mismo mes de septiembre de 2005 al Sr. Heriberto Vázquez, anterior presidente de la Unión. Además argumentó que resultaba imposible el hecho de que la Unión adviniera en conocimiento tres (3) años mas tarde, ya que se trataba de un taller de trabajo pequeño; además, alegó que el señor Mujica era empleado unionado y la Unión tenía acceso a toda la información relacionada con los puestos y la compensación de su matrícula. A esos efectos, el Patrono presentó el testimonio del Sr. Eliel Negrón, quien para la fecha de los hechos se desempeñaba como Supervisor de Construcción. En lo pertinente, el señor Negrón declaró que:

- Durante el verano de 2005 el Sr. Samuel Mujica se le acercó para solicitarle que lo considerara para el puesto de Mecánico de Terminación.
- El le comentó al presidente de la Unión, Sr. Heriberto Vázquez, sobre el interés del Sr. Samuel Mujica de ser ascendido al puesto de Mecánico de Terminación. El señor Vázquez no presentó ninguna objeción al respecto.
- En septiembre de 2005, el señor Mujica fue promovido al puesto solicitado.

- Recuerda haber hablado personalmente con el Sr. Heriberto Vázquez, sobre la petición de ascenso del señor Mujica.
- Desconoce si a la Unión se le notificó, por escrito, que el señor Mujica había sido ascendido.
- Desconoce si a la Unión se le envió el listado de empleados con su antigüedad, en virtud de las disposiciones del Artículo XIX del Convenio Colectivo.

El Artículo XIX, en su Sección 13, supra, establece que “cada seis (6) meses la Compañía enviará a la Unión una lista indicativa de la antigüedad general y de la antigüedad por clasificación de los empleados cubiertos por este Convenio, y el tipo por hora regular de paga de cada empleado”. Además establece que “la primera de dichas listas será enviada a la Unión no más tarde de sesenta (60) días calendario después del día del otorgamiento de este Convenio”.

El Convenio Colectivo aplicable a esta controversia fue otorgado en julio de 2004, y el Patrono no presentó evidencia de haber cumplido con la citada disposición contractual desde que se otorgó el Convenio Colectivo hasta la fecha en que la Unión radicó la presente querrela ante el Foro de Arbitraje. Este aspecto, sumado a las declaraciones del Sr. Eliel Negrón, quien declaró que le comentó al Sr. Heriberto Vázquez sobre la petición de ascenso que le hizo al señor Mujica, pero que desconocía si se le había informado, oficialmente, a la Unión, nos lleva a concluir que, en efecto, la Unión desconocía, formalmente, del ascenso del señor Mujica. Por tal razón, determinamos que la querrela es arbitrable procesalmente.

SOBRE LOS MÉRITOS DE LA QUERELLA

Otis Elevator Company es una empresa dedicada a la venta e instalación de elevadores, además, se dedican a la modernización de instalaciones de elevadores existentes. El Patrono, conforme a su prerrogativa gerencial, estableció dos grupos de trabajo dentro del Departamento de Construcción; un grupo dedicado a realizar instalaciones nuevas y otro grupo dedicado a realizar trabajos de modernización. No obstante, de acuerdo a la necesidad del servicio, el Patrono podía utilizar empleados dedicados a trabajar instalaciones nuevas, a colaborar en trabajos de modernización y viceversa.

En el presente caso, debemos resolver si el Patrono incurrió en violación del Artículo XIX, Sección 12, supra, o no; al ascender al Sr. Samuel Mujica al puesto de Mecánico de Terminación en el área de modernización.

El Sr. Samuel Mujica, quien se desempeñaba como Ayudante de Mecánico y, posteriormente, como Mecánico de Construcción en el área de modernización, contaba con una antigüedad de cinco (5) años al momento de ser ascendido. Dicho ascenso fue efectivo el 1 de septiembre de 2005. No obstante, a pesar de que a la fecha de su ascenso, el señor Mujica contaba con cinco (5) años de antigüedad, previamente, este había trabajado para Otis Elevator Company durante varios años.

La Unión alegó que el Patrono violó la Sección 12 del mencionado Artículo XIX, supra, al nombrar al señor Mujica sin considerar a los señores Jorge Ortiz Ortega y Edwin Erazo Martínez, quienes se desempeñaban como

Mecánicos de Construcción y tenían mayor antigüedad, experiencia y entrenamiento que el señor Mujica. Para sustentar su alegación, la Unión presentó el testimonio de los señores Ortiz Ortega y Erazo Martínez, quienes declararon ampliamente sobre su antigüedad⁴, preparación y experiencia.

El Patrono, por su parte, alegó que no había incurrido en violación del Convenio Colectivo al ascender al señor Mujica. Sostuvo que aun cuando el señor Mujica tenía menos antigüedad que los señores Ortiz Ortega y Erazo Martínez, éste contaba con mayor habilidad y experiencia en el área de modernización.

Para sustentar su alegación, el Patrono presentó el testimonio del Sr. Eliel Negrón, supervisor del Departamento de Construcción, y en quien recayó la responsabilidad de ascender al señor Mujica. En lo pertinente, el señor Negrón declaró que él, en coordinación con el Sr. Francisco Jiménez, gerente general, tomó la determinación de promover al señor Mujica, a pesar de que éste tenía menos antigüedad que otros mecánicos de construcción; ya que el señor Mujica tenía mayor habilidad y destreza en el área de modernización en comparación con otros mecánicos que, mayormente, se desempeñaban en el área de instalaciones nuevas. Además, sostuvo que la necesidad de nombrar un Técnico de Terminación era en el área de modernización, no en el de instalaciones nuevas.

⁴ Fue un hecho incontrovertido que los señores Jorge Ortiz Ortega y Edwin Erazo Martínez tenían mayor antigüedad que el Samuel Mujica.

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

El Artículo XIX en su Sección 12, supra, establece, en lo pertinente, que “la Compañía considerará la antigüedad y la habilidad de los empleados para propósito de ascensos”. Además, establece que “un mecánico de servicio o construcción deberá haber completado un (1) año de servicio antes de ser considerado para un ascenso, excepto en casos de emergencia”.

En el caso de autos, según surgió del testimonio del Sr. Eliel Negrón, el criterio principal para ascender al señor Mujica al puesto de Mecánico de Terminación, a pesar de tener menos antigüedad que otros empleados, fue la habilidad del señor Mujica realizando trabajos, específicamente, en el área de modernización; ya que era en esta área que se necesitaba cubrir dicho puesto.

Ciertamente, los señores Jorge Ortiz Ortega y Edwin Erazo Martínez tenían mayor antigüedad que el señor Mujica; no obstante, el Patrono, ejerciendo su prerrogativa gerencial, determinó que dadas las habilidades y destrezas del señor Mujica realizando su trabajo en el área de modernización, era el candidato idóneo para ocupar el puesto de Mecánico de Terminación.

El Patrono sostuvo que, a diferencia del señor Erazo Martínez, quien realizó trabajos de modernización esporádicos, el señor Mujica, durante sus cinco (5) años de trabajo en Otis, se dedicó únicamente a realizar trabajos en el área de modernización. Respecto al Sr. Jorge Ortiz Ortega, según surgió del testimonio

del señor Negrón, éste no había realizado trabajos en el área de modernización mientras él fue su supervisor.

Sobre este aspecto, el Sr. Eliel Negrón, declaró ampliamente sobre la diferencia al realizar instalaciones nuevas en comparación con trabajos de modernización. En síntesis, sostuvo que resultaba más complejo realizar trabajos de modernización por lo que se requería mayor destreza en dicha área, y que dicha destreza y habilidad se adquiriría con la práctica en el área de trabajo.

Según lo expresamos anteriormente, la Unión le imputó al Patrono la violación del Artículo XIX, Sección 12, supra, respecto al nombramiento del señor Mujica. Examinado dicho Artículo a la luz de los hechos del caso y la evidencia admitida, no encontramos violación alguna por parte del Patrono. Si bien es cierto que la mencionada Sección 12 establece que la Compañía considerará la antigüedad de los empleados para propósitos de ascensos, este no es el único criterio a considerar, ya que también se establece que la habilidad del empleado será otro criterio a considerar. Entendemos que el Patrono, en el ejercicio de su prerrogativa gerencial, acorde con las disposiciones del Convenio Colectivo, determinó quién era el candidato idóneo para el puesto. En cuyo caso, la función del árbitro no debe interferir con la prerrogativa del Patrono al ejercer su discreción.

Por otra parte, la mencionada Sección 12, supra, también establece que antes de que un mecánico de servicio o de construcción sea considerado para un ascenso, éste deberá haber completado, al menos, un año de servicio. En este

caso, el Patrono cumplió con dicho requisito, ya que el señor Mujica llevaba más de un año como Mecánico de Construcción.

En conclusión, consideramos que en este caso nuestra función se limita a determinar si el Patrono cumplió con las disposiciones del Artículo XIX, Sección 12, supra, o no, al ascender al señor Mujica; más no nos corresponde imponer nuestro criterio sobre el del Patrono al evaluar la habilidad y las destrezas de un empleado. Así pues, en ausencia de alguna violación a las disposiciones contractuales antes citadas, y otorgando absoluta validez y credibilidad a las declaraciones del Sr. Eliel Negrón, respecto a las habilidades del señor Mujica para ser acreedor del ascenso a Mecánico de Terminación, emitimos el siguiente laudo de arbitraje:

DECISIÓN

Determinamos que la querrela es arbitrable procesalmente. Además, determinamos que el Patrono no incurrió en violación del Artículo XIX, Antigüedad, al ascender al Sr. Samuel Mujica al puesto de Mecánico de Terminación.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 6 de abril de 2010.

YOLANDA COTTO RIVERA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 6 de abril de 2010 y copia remitida por correo a las siguientes personas:

SR EDWIN ERAZO CHEVERE
PRESIDENTE
LOS GLADIADORES
PO BOX 194149
SAN JUAN PR 00919

LCDO ANIBAL ESCANELLAS RIVERA
PO BOX 191998
SAN JUAN PR 00919-1998

SR ELIEL NEGRÓN
REPRESENTANTE
OTIS ELEVATORS INC
URB EL PARAÍSO
121 CALLE GANGES
SAN JUAN PR 00926

LAUDO DE ARBITRAJE

18 CASOS NÚM : A-10-2406 y A-08-2748

LCDO MIGUEL A RIVERA ARCE
McCONNELL VALDES
PO BOX 364225
SAN JUAN PR 00936-4225

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III