

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

**UNITED STEELWORKERS
AFL-CIO-CLC LOCAL 9058
(Querellante)**

v.

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

LAUDO DE ARBITRAJE

**CASO NÚM.: A-10-2968¹
SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA**

**CASO NÚM.: A-09-1667
SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL**

**ÁRBITRO:
YOLANDA COTTO RIVERA**

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del presente caso se celebró el 15 de septiembre de 2009 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”, comparecieron los señores Rubén Cosme, portavoz; Joel Birriel, presidente; Alfredo Birriel, vice-presidente; y Osvaldo Figueroa, delegado. Por la parte querellada, en lo sucesivo “el Patrono”, compareció el Lcdo. Moisés Ávila, portavoz; y los señores Anacleto Jiménez, gerente general; y Francisco Poventud, gerente de taller.

¹ Numeración administrativa asignada a la arbitrabilidad sustantiva.

El caso, quedó sometido, para efectos de adjudicación, al finalizar la vista.

CONTROVERSIA

Las partes no lograron un acuerdo respecto a la sumisión del caso, en su lugar, presentaron proyectos por separado; delegando en la Arbitro la responsabilidad de redactar la misma. Los proyectos de sumisión presentados por las partes rezan de la siguiente manera:

POR LA UNIÓN

Determinar si el Patrono violó el Convenio Colectivo al asignar tareas de la Unidad Contratante a personal gerencial. De ser así, que la Honorable Arbitro determine el remedio apropiado.

POR EL PATRONO

Que la Arbitro determine si la querella es o no arbitrable procesalmente bajo las disposiciones del procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo vigente entre las partes. De no serlo que se desestime la querella.

Determinar si los querellantes tienen standing para incoar la presente querella. Determinar si el trabajo de mantenimiento de pintar y rotular las áreas donde se ubica el equipo contra incendios es una tarea de la unidad apropiada, específicamente si es una tarea de los querellantes.

De determinar que la querella es arbitrable determinar si el Patrono violó el Art. XXVI trabajo por supervisores. [sic]

Luego de evaluar ambos proyectos de sumisión a la luz de la evidencia admitida y los hechos del caso, 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 sustantiva y procesalmente. De ser arbitrable tanto en el aspecto sustantivo como en el procesal, determinar si el Patrono incurrió en violación del Artículo XXVI - Trabajo por Supervisores respecto a los trabajos de pintura realizados el 15 de noviembre de 2008. De resolver en la afirmativa, la Árbítro determinará el remedio que estime adecuado.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES²

ARTÍCULO IV DERECHOS RESERVADOS DE LA GERENCIA

La Unión reconoce que la administración y dirección de la fuerza obrera de la Compañía son prerrogativas exclusivas de New Steel. Por lo tanto, la Compañía retiene y retendrá el control exclusivo de todos los asuntos concernientes a la operación, manejo y administración de su fuerza laboral, incluyendo pero sin que esto se interprete como una limitación: la administración y manejo de sus departamentos y operaciones; la organización y métodos de trabajo, procesos de manufactura e instalación; la asignación de horas de trabajo, lugares y clases de trabajo, la dirección del personal, el derecho de emplear, clasificar, reclasificar, transferir y disciplinar empleados y todas las funciones inherentes a la administración y/o manejo del negocio.

ARTÍCULO IX PROCEDIMIENTO 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:

² El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2011. (Exhibit 1 Conjunto).

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
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 (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. [sic]

b) El árbitro será seleccionado por las partes mediante el procedimiento de eliminación, entre una terna que someterá el Director del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico, a solicitud de cualquiera de las partes.

c) Cualquier gasto de arbitraje será compartido igualmente por la Compañía y la Unión. Si alguna de las partes deseara copia del récord taquigráfico, el

costo del mismo será pagado en su totalidad por la parte que lo desee.

d) En caso de que varias disputas o controversias se encuentren pendientes al mismo tiempo, se le dará prioridad a las disputas que envuelvan despidos, suspensiones o acciones disciplinarias.

D. El laudo que emita el árbitro será final y obligatorio para las partes, excepto por cuestiones de derecho.

E. El árbitro deberá señalar la fecha, hora y sitio en que habrá de celebrarse la vista del caso, y deberá notificar a las partes con no menos de diez (10) días de anticipación, a menos que las partes, por mutuo acuerdo, renunciaran por escrito a dicha notificación o modifiquen el término de la misma.

F. Al hacer decisiones, el árbitro procederá de acuerdo con el Convenio Colectivo. El árbitro no podrá añadir, ignorar, modificar, alterar o en forma alguna limitar las disposiciones de este Convenio ni tampoco podrá en forma alguna permitir, conceder o decretar alguna extensión o renovación del mismo.

G. En caso de que alguna de las partes dejare de comparecer a la vista ante el árbitro, después de haber sido debidamente notificada de la misma, el árbitro queda por la presente autorizado a emitir su laudo basado en la prueba presentada por la parte que comparece.

H. Cuando se someta una cuestión a arbitraje por cualquier parte, se acuerda que para conferir jurisdicción al árbitro se someterá un acuerdo de sumisión escrito, definiendo la cuestión o cuestiones a ser arbitradas, y el árbitro se limitará a resolver lo que así se le plantea. Empleados que estén en periodo probatorio no estarán sujetos a este procedimiento de quejas, agravios y arbitraje establecido en este Convenio.

I. El Delegado o Representante de la Unión estará presente en cualquier reunión donde se vaya a disciplinar a un empleado. La Compañía notificará a la Unión por escrito de cualquier acción disciplinaria a los empleados unionados.

ARTÍCULO XXVI TRABAJO POR SUPERVISORES

En condiciones normales, los supervisores o empleados que no estén cubiertos por este Convenio, no deberán llevar a cabo, regular o permanentemente, trabajo que normalmente desempeñen los empleados regulares cubiertos por este

Convenio, excepto en caso de emergencia y durante el entrenamiento de empleados.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si el Patrono incurrió en violación del Artículo XXVI del Convenio Colectivo o no, al asignar los trabajos de pintura e instalación de extintores realizados el sábado 15 de noviembre de 2008. No obstante, al inicio de los procedimientos de rigor para la celebración de la vista, el Patrono cuestionó la arbitrabilidad de la querella, tanto en el aspecto sustantivo como en el procesal. Por tal razón debemos resolver, en primera instancia, si la querella es arbitrable o no.

Es harto conocido que la defensa de arbitrabilidad se plantea en el Foro de Arbitraje con el propósito de impedir que el Árbitro pase juicio sobre los méritos de la querella que se trata. Dicha defensa de arbitrabilidad contempla dos vertientes, la sustantiva y la procesal. Por lo tanto, una parte puede levantar una defensa de arbitrabilidad sustantiva o procesal; o ambas defensas, simultáneamente, como lo ha hecho el Patrono en el presente caso.

La arbitrabilidad sustantiva va dirigida a cuestionar la jurisdicción del Árbitro para entender en determinado asunto; ya sea porque la controversia planteada no surge de las disposiciones expresas del Convenio Colectivo; o porque el foro de arbitraje no es al que le corresponde adjudicar la controversia. La jurisdicción del Árbitro va ligada a la cláusula de arbitraje del Convenio Colectivo; por lo que el factor principal para

determinar si una controversia o reclamación está dentro del ámbito de la cláusula de arbitraje, y por ende es arbitrable, es el alcance de la misma. Es decir, que el lenguaje de la cláusula de arbitraje, es el criterio principal para determinar su alcance³. Generalmente, la arbitrabilidad sustantiva se plantea ante el foro judicial, para que sea éste quien resuelva si el foro de arbitraje tiene jurisdicción o no para dirimir los méritos de la querella. Sin embargo, las partes, por mutuo acuerdo, han planteado dicha defensa ante el foro de arbitraje, delegando en el árbitro la facultad de decidir si tiene jurisdicción o no.

Por otra parte, la arbitrabilidad procesal postula la tesis de que la querella no es arbitrable, debido al incumplimiento de la parte promovente, con los términos procesales establecidos en el Convenio Colectivo; o cuando la querella no ha sido tramitada diligentemente en un tiempo razonable.

En el caso de autos, el Patrono planteó ambas defensas ante el Foro de Arbitraje, por lo que nos disponemos a resolver:

A. SOBRE LA ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

El Patrono alegó que la querella no era arbitrable sustantivamente, ya que los querellantes no tenían “standing” para incoar el presente reclamo. Sostuvo que los querellantes, señores Alfredo Birriel y Osvaldo Figueroa, quienes se querellaron por no haberles asignado los alegados trabajos de pintura que se realizaron en el taller el 15 de

³Mark M. Grossman, The Question of Arbitrability, ILB Press, N. Y. 1984. Ray Y. Chyconnhove, (ed), Fairweather’s Practice and Procedure in Labor Arbitration, BNA, Washington, D.C., 3era ed., 1991.

noviembre de 2008, no tenían clasificación de Pintores, por lo que no tenían “legitimación activa” para hacer dicho reclamo.

La Unión, por su parte, alegó que la querrela era arbitrable sustantivamente, ya que la controversia emanaba de las disposiciones expresas del Convenio Colectivo. Planteo que la alegación fundamental de los empleados era que personal gerencial había realizado los trabajos en controversia; lo cual era en violación al Artículo XXVI del Convenio Colectivo.

Según lo expresamos anteriormente, el factor principal para determinar si la presente controversia cae dentro del ámbito de la cláusula de arbitraje, es el lenguaje de dicha cláusula. La misma, en lo pertinente, establece lo siguiente:

*ARTÍCULO IX
PROCEDIMIENTO 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...*

En atención a la disposición contractual antes citada, ciertamente, la controversia de autos surge de las disposiciones expresas del Convenio Colectivo. La alegación fundamental de la Unión es que el Patrono no cumplió con las disposiciones del Artículo XXVI del Convenio Colectivo al asignar los trabajos del 15 de noviembre de 2008 al personal gerencial. Independientemente de que los empleados querellantes tengan razón en su reclamo, o no, lo cierto es que la controversia surge de las disposiciones expresas del Convenio Colectivo; por lo tanto determinamos que la querrela es arbitrable sustantivamente.

B. SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL

El Patrono alegó que la querella no era arbitrable procesalmente, ya que la Unión había incumplido con los términos de radicación dispuestos en el Artículo IX, inciso C del Convenio Colectivo. Sostuvo que la Unión radicó su querella directamente en el Paso 2, obviando por completo el Paso 1, al no reunirse los empleados agraviados con el supervisor inmediato.

La Unión sostuvo que la querella era arbitrable, ya que la misma se había tramitado diligentemente dentro del término de tres (3) días laborables de ocurrido el agravio, entre los miembros del Comité de Agravios y los supervisores. Sostuvo que fue el Patrono quien incumplió con las disposiciones del Artículo IX, supra, al no contestar la querella.

Aquilatada la prueba presentada, determinamos que le asiste la razón al Patrono. Veamos.

El Artículo IX - Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje - en su inciso C, supra, establece los tres pasos a seguir para tramitar un agravio. El Paso 1, el cual ha sido cuestionado por el Patrono, dispone que el empleado agraviado, por sí solo o acompañado de un miembro del Comité de Agravios, discutirá la queja con el supervisor inmediato, dentro de los tres (3) días laborables de haber ocurrido el agravio. De no lograrse un acuerdo entre las partes en el Paso 1, el Paso 2 dispone que la controversia será discutida entre los representantes de la **Unión Internacional**, el **Comité de Agravios de la Unión Local** y los **representantes designados por la**

Compañía. (Énfasis nuestro). Finalmente, el Paso 3 dispone que si las partes no logran resolver la controversia, someterán el agravio ante el Foro de Arbitraje.

Nótese que la discusión de la controversia en el Paso 1 es entre el empleado agraviado con o sin un miembro del Comité de Agravios, y el supervisor inmediato. Mientras, la discusión de la controversia en el Paso 2, es entre la Unión Internacional, el Comité de Agravios de la Unión Local y los representantes designados por la Compañía.

De la prueba admitida se desprende que la Unión no tramitó la querrela conforme a lo dispuesto en los Pasos 1, 2 y 3 del Artículo IX, supra. Si bien es cierto que la Unión inició su reclamo dentro del término de tres (3) días laborables luego de haber ocurrido el agravio, no lo hizo conforme al procedimiento negociado por las partes. De la carta del 19 de noviembre de 2008⁴, la cual fue identificada por la Unión como el Paso 1, se desprende que la misma fue dirigida a los señores José L. Pérez, supervisor del taller⁵; Anacleto Jiménez, gerente general; y Omir Méndez, miembro de la gerencia. La misma fue suscrita por los señores Joel Birriel, presidente de la Unión Local; y Moisés Nieves, representante.

Nótese que la referida comunicación, la cual fue identificada por la Unión como el Paso 1, no cumplió con los requisitos exigidos en el Convenio Colectivo en dicho paso, ya que el trámite no fue entre los empleados querellantes, señores Alfredo Birriel y Osvaldo Figueroa y su supervisor inmediato el Sr. José. L. Pérez. Este documento,

⁴ Exhibit 1 del Patrono.

⁵ El Sr. José L. Pérez es el supervisor inmediato de los empleados querellantes, señores Alfredo Birriel y Osvaldo Figueroa.

más bien, cumple con los requisitos exigidos en el Paso 2 del Artículo IX, supra. De hecho, abona a nuestra conclusión la próxima acción de la Unión, cónsona con el Paso 3 del mencionado Artículo IX, supra, al radicar el caso ante el foro de arbitraje.

Ciertamente, la Unión incumplió con las disposiciones del Artículo IX, supra, al radicar su querrela directamente en el Paso 2, obviando por completo la discusión de la controversia entre los empleados agraviados y el supervisor inmediato, según lo exige el Paso 1.

Sobre este aspecto, nuestro Ordenamiento Jurídico ha expresado en reiteradas ocasiones que el Convenio Colectivo constituye un contrato entre las partes, por lo cual le son aplicables las disposiciones del Código Civil en lo relativo a la materia de contratos⁶. El Artículo 1233 del Código Civil (31 LPRA, Sección 3471) dispone que cuando los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas. Además, el Artículo 1208, Sección 3373, del mencionado Código Civil establece que la validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes. En consecuencia, el Convenio Colectivo debe cumplirse con estricta rigurosidad.

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. Ninguna de las partes puede hacer caso omiso del Convenio Colectivo o del procedimiento de quejas y agravios allí establecido⁷.

⁶ Luce & Co. V. Junta de Relaciones del Trabajo, 86 D. P. R. 425 (1972).

⁷ Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública v. Unión General de Trabajadores, 2002 JTS 60; San Juan Mercantil Corp v. Junta de Relaciones del Trabajo, 104 D. P. R. 86 (1985).

Generalmente, el incumplimiento de los términos y las disposiciones del procedimiento establecido en el Convenio Colectivo conlleva la desestimación de la querella, pues se pretende que la tramitación de los agravios se atienda con prontitud, diligencia y acorde con las exigencias del contrato negociado entre las partes.

Por tal razón, de conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede, determinamos que la querella no es arbitrable procesalmente.

DECISIÓN

Determinamos que la querella es arbitrable sustantivamente. Sin embargo, la misma no es arbitrable procesalmente; por lo que se desestiman los méritos de la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 1 de junio de 2010.

YOLANDA COTTO RIVERA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 1 de junio de 2010 y copia remitida 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
PRESIDENTE
UNITED STEELWORKERS OF AMERICAN AFL-CIO
PO BOX 6828 SANTA ROSA UNIT
BAYAMÓN PR 00960-9008

LCDO MOISÉS ÁVILA
ÁVILA MARTÍNEZ, & HERNÁNDEZ PSC
HATO REY CENTER ST 1105
268 PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918

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

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III