

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

ESSROC SAN JUAN, Inc.
(Patrono)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO, LOCAL 901
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASOS NÚM: A-09-735
A-09-736
A-09-737

SOBRE : ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA Y
PROCESAL

ÁRBITRO : RUTH COUTO
MARRERO

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje para atender estas querellas se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 8 de julio de 2013. El caso quedó sometido, para su análisis y adjudicación, en torno su arbitrabilidad sustantiva y procesal, el 28 de septiembre de 2013, concluido el término concedido a las partes para someter sus respectivas alegaciones por escrito.

Por la compañía ESSROC San Juan, en adelante "el Patrono", comparecieron: el Lic. Jorge Rodríguez Micheo, representante legal y portavoz; Vanessa Medina, Directora de Recursos Humanos; y Roberto Bosch, Ingeniero Electricista.

Por la **Unión de Tronquistas de Puerto Rico, Local 901**, en adelante "la Unión", comparecieron: el Lic. José Carreras Rovira, asesor legal y portavoz; Luis Manuel González, representante; y Sergio Negrón, querellante.

SUMISIÓN

Proyecto de Sumisión del Patrono

La querrela no es arbitrable total o parcialmente por razón de no haberse cumplido con el procedimiento de Quejas y Agravios establecido en el Convenio Colectivo. En la alternativa, las querrelas consolidadas no son arbitrables sustantivamente por tratarse de una reclamación ajena al convenio colectivo.

De ser arbitrable[s] las controversias o alguna de ellas, resuelva el Árbitro si ESSROC San Juan, Inc. violó el Convenio Colectivo en consideración a los hechos y la prueba presentada por la Unión y de haberse violado, disponga cual es el remedio en atención a sus disposiciones específicamente violadas.

El Árbitro resolverá todas las controversias conforme a derecho.

Proyecto de Sumisión de la Unión

Que la Honorable Árbitro determine si a tenor con la evidencia presentada, el derecho aplicable y/o el Convenio Colectivo proceden o no las querrelas objeto de estos arbitrajes. De determinar que proceden, que emita el remedio que estime adecuado.

En el uso de la facultad concedida a esta Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, determinamos que el asunto preciso a resolver en este caso es el siguiente:

Determinar si las querellas son arbitrables sustantiva y/o procesalmente. De ser arbitrables, citar a vista para atender los méritos de las controversias. De no serlo, desestimar las querellas.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

Convenio Colectivo²

ARTÍCULO XIII PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

- A. Un agravio o una queja para los fines de este Convenio Colectivo será una disputa o diferencia de interpretación que surja bajo las disposiciones expresas del mismo durante la vigencia de este Convenio.
- B. Si surgiere cualquier controversia, disputa, conflicto o cualquier discrepancia o diferencia de interpretación entre la Unión y la Compañía sobre la amonestación escrita, suspensión, o despido de uno o más empleados, según más adelante se define, dicho asunto será resuelto en forma final y obligatoria conforme a la siguiente manera:

¹ Véase el Artículo XIII – Sobre la Sumisión:

a) ...

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El árbitro determinará el (los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

² Convenio Colectivo vigente desde el 16 de diciembre de 2007 hasta el 15 de diciembre de 2011. Exhibit I Conjunto.

- 1) Si algún empleado tiene una queja y/o agravio, el empleado por sí solo, o acompañado del delegado de la Unión, deberá, no más tarde de cinco (5) días laborables después de haber surgido el incidente o motivo de la queja, discutir el asunto con su supervisor inmediato. Dicho supervisor inmediato deberá dar su contestación por escrito al asunto dentro de un término de cinco (5) días laborables luego de haberse presentado. El tiempo que razonablemente le tome a un empleado el discutir con su supervisor inmediato le será pagado por la Compañía al empleado a su tipo por hora regular de paga.
- 2) Si el supervisor inmediato no contesta dentro del término de cinco (5) días laborables de habersele presentado la queja y/o agravio, o si habiendo contestado, su contestación o solución no es, a juicio del empleado, satisfactoria, el empleado podrá, a través del delegado de la Unión y/o su representante sindical, radicar un agravio por escrito ante el Director de Recursos Humanos o su representante autorizado. Para que la queja o agravio tenga validez se tiene que presentar el artículo y/o sección específica que se está violando y solicitará una reunión con el representante de Recursos Humanos.
- 3) No más tarde de cinco (5) días laborables después de radicado el agravio, el Director de Recursos Humanos o su representante autorizado, deberá radicar su contestación ante el representante de la Unión.
- 4) Si la querrela no es resuelta satisfactoriamente en el Segundo Paso, el Secretario Tesorero de la Unión, o quien este designe como su representante, solicitará por escrito una reunión con el Director de Recursos Humanos, o su representante autorizado, dentro de los cinco (5) días laborables en que el Director de Recursos Humanos contestó o debió contestar en el Segundo Paso. El Director de Recursos

- Humanos someterá una contestación por escrito al Secretario Tesorero dentro de cinco (5) días laborables siguientes a la fecha en que se llevó a cabo la reunión.
- 5) Si la queja no se resuelve en el Tercer Paso, la Unión podrá someter el asunto a Arbitraje, no más tarde de diez (10) días laborables luego que el Director de Recursos Humanos contestó o debió contestar. Se podrá obviar el Tercer Paso y proceder a Arbitraje por mutuo acuerdo escrito entre las partes. De obviarse el Tercer Paso, la Unión deberá someter el caso a Arbitraje dentro de los cinco (5) días del acuerdo.
 - 6) Si la Unión o la Compañía tiene alguna queja o agravio que presentarle a la otra, deberá de así hacerlo, no más tarde de cinco (5) días laborables después de haber surgido el incidente o motivo de la queja. Si no se llega a una solución satisfactoria, cualquiera de las partes podrá solicitar arbitraje al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.
 - 7) ...
 - 8) El árbitro tendrá completa discreción, sujeto a las leyes y reglamentos aplicables, en cuanto al procedimiento de la vista, pero su decisión será conforme a derecho. El árbitro tendrá jurisdicción para ordenar la reposición de un empleado despedido y podrá ordenar el pago de todos los haberes dejados de devengar, o partes de estos o reposición sin paga, si el despido es injustificado.
 - 9) ...
 - 10) Si cualquiera de las partes contratantes de este Convenio excediera los límites fijados en este Artículo para la tramitación de las quejas y agravios o cualquier prórroga acordada por mutuo acuerdo, la queja o el agravio serán tratados como resueltos en contra de la parte que excedió los periodos de tiempo aquí especificados.

- 11) El árbitro no tendrá jurisdicción para alterar, enmendar o modificar las disposiciones de este Convenio Colectivo.
- 12) Para el propósito de computar todos los periodos de tiempo especificados en este Artículo, los sábados, domingos y días feriados no se tomarán en cuenta.
- 13) Para tener efecto, las notificaciones de acuerdo con este Artículo serán entregadas por fax o por correo por una parte o la otra.

...

RELACIÓN DE HECHOS

1. Al momento de los hechos ante nuestra consideración, las relaciones obrero patronales de la Compañía y la Unión estaban regidas por un Convenio Colectivo vigente.³
2. El Querellante se desempeña como Electro instrumentista en ESSROC.

Hechos relacionados al caso A-09-735

3. El 7 de abril de 2008, la Unión, en representación del Querellante, presentó una querrela en primer paso⁴, en la que reclamó la hora de 7:00 a 8:00 p.m. del 3 de abril de 2008. Alegó que el Supervisor autorizó al mecánico de turno a realizar el trabajo de Electro instrumentista sin tomar las medidas de seguridad necesarias.
4. La querrela fue contestada por el Patrono el 8 de abril de 2008.

³ Exhibit I Conjunto.

⁴ Exhibit II (A) Conjunto.

5. La Unión radicó ante este foro la correspondiente Solicitud para Designación o Selección de Árbitro el 11 de septiembre de 2008. En la misma alegó que asignaron un turno nocturno arbitrariamente.

Hechos relacionados al caso A-09-736

6. Los días 4, 19 y 26 de junio de 2008⁵, la Unión presentó querrela en primer paso, en representación del Querellante, en la que reclamaron varios turnos que se le asignaron a otros empleados, entre ellos mecánicos y otros Electro instrumentistas.
7. Las tres (3) querellas fueron contestadas por el Patrono en los respectivos documentos.
8. La Unión radicó ante este foro la correspondiente Solicitud para Designación o Selección de Árbitro el 11 de septiembre de 2008. En la misma alegó que la Compañía le estaba violando sus derechos como Perito Electricista al Querellante.

Hechos relacionados al caso A-09-737

9. El 22 de julio de 2008, la Unión presentó una querrela en primer paso⁶, en representación del Querellante, en la que reclamó los días 19 y 20 de julio del 2008, ya que aunque el Querellante se encontraba disponible para trabajar no lo llamaron a él y si al resto de los Electro instrumentistas. Invocó la Ley 115 de Peritos Electricistas.

⁵ Exhibits II (B), (C), (D) Conjunto.

⁶ Exhibit II (E) Conjunto.

10. La Compañía la firmó como recibida, más no hizo alegaciones.
11. La Unión radicó ante este foro la correspondiente Solicitud para Designación o Selección de Árbitro el 11 de septiembre de 2008. En la misma alegó que llamaron a trabajar personal no autorizado a hacer el trabajo por no haber un Perito Electricista presente, Ley 115 Peritos Electricistas⁷.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El Patrono alegó que las querellas presentadas por la Unión, en representación del Querellante, estuvieron basadas en su calidad de Perito Electricista y no en disposición alguna del Convenio Colectivo. Además, que las mismas no fueron tramitadas dentro del procedimiento establecido en el Artículo de Quejas y Agravios, lo que las hace no arbitrables sustantiva, ni procesalmente.

El concepto de queja o agravio dentro de un convenio colectivo será definido por las partes en su proceso de negociación colectiva. Menciona Mark Grossman en su obra *The Question of Arbitrability*⁸:

In a discussion of arbitrability, however, the correct answer to that question is "whatever the parties define a grievance to be in their contract."

En los casos que nos ocupan, el Convenio Colectivo de aplicación define en el Artículo XIII, Procedimiento de Quejas y Agravios, inciso A, lo que será

⁷ Esta alegación fue una enmienda realizada a la original mediante carta del 25 de septiembre de 2008 firmada por Clarisa López de la División de Arbitraje de la Unión. La alegación original leía: Llamaron a trabajar personas con menos antigüedad.

⁸ ILR Press, 1984. Pág. 22

considerado una queja o agravio para fines de su interpretación. El mencionado

Artículo reza:

- A. Un agravio o una queja para los fines de este Convenio Colectivo será una disputa o diferencia de interpretación que surja bajo las disposiciones expresas del mismo durante la vigencia de este Convenio.

Veamos el asunto sobre el que la Unión reclama en cada una de las querellas:

1) A-09-735

En esta querella la Unión alegó que un turno en particular fue asignado de manera arbitraria a un mecánico, siendo trabajo de un Electro instrumentista, puesto que ocupa el Querellante. Dicha alegación puede ser interpretada en virtud del Artículo IV, Derechos Gerenciales o el Artículo IX, Asignación de Trabajos, por lo que es materia arbitrable sustantivamente en base a lo que fue definido por las partes como agravio en el Convenio Colectivo.

2) A-09-736 y A-09-737

Discutiremos estas querellas en conjunto, toda vez que la alegación de la Unión tiene su origen en unos alegados derechos que le concede la Ley 115 de Peritos Electricistas al Querellante.

De la prueba surgió que el Querellante fue reclutado por la Compañía en calidad de Electro instrumentista. Según el testimonio del Ingeniero Roberto Bosch, Gerente de Electro instrumentación de ESSROC, el

Querellante no fue reclutado como Perito Electricista, ni se toma en consideración ese factor para la asignación de trabajo por ello no ser necesario para las funciones que los Electro instrumentistas realizan. Por otro lado, no hayamos ninguna disposición en el Convenio que haga referencia al requerimiento de la licencia de Perito Electricista para ejercer alguna función de la Unidad Apropriada o algún otro aspecto en el que incida dicha cualificación.

El prestigioso tratadista Demetrio Fernández Quiñones, en su obra El Arbitraje Obrero Patronal⁹, discutiendo la doctrina del caso Alexander v. Gardner-Denver Co., 415 US 36 (1974), menciona:

...se puntualizó por el Tribunal que la autoridad del árbitro laboral se encuentra limitada a la interpretación del convenio colectivo en disputa. Por consiguiente, el árbitro laboral [...] está carente de autoridad para decidir reclamaciones estatutarias.

Añade el Profesor Fernández más adelante:

...el procedimiento de arbitraje está diseñado para vindicar "derechos contractuales" ...¹⁰.

En estas querellas la Unión alegó que se le violó al Querellante unos derechos que, alegadamente, le confiere una ley especial que reglamenta una profesión. Dicho aspecto no está contemplado en el convenio colectivo, por lo que las querellas no son arbitrables sustantivamente.

⁹ Forum, 2000, pág. 397.

¹⁰ Ibid, pág. 412.

Veamos entonces si la querella que subsistió al análisis sobre la arbitrabilidad sustantiva, es arbitrable procesalmente o no.

La doctrina sostiene que los asuntos de arbitrabilidad procesal, esto es, si los procedimientos establecidos en el convenio colectivo han sido cumplidos, pertenecen a la jurisdicción de los árbitros. De conformidad, es menester del árbitro el referirse al procedimiento de quejas y agravios dentro del convenio colectivo para dilucidar, si en efecto, las partes se sometieron a los términos y procesos en él contenidos, cuyo cumplimiento precede a la radicación de la querella en el foro arbitral. En aquellas situaciones donde el convenio colectivo fija el periodo de tiempo de manera precisa y obligatoria, el incumplimiento de la disposición, por regla general, convierte el dictamen del árbitro en uno que decreta que el agravio no es arbitrable irrespectivo de lo meritorio del caso. El árbitro le imparte su aprobación a lo que constituye la voluntad de las partes traducida en la redacción de la cláusula. Tal interpretación reconoce que un sistema de arbitraje eficiente requiere de un procesamiento rápido y diligente de los agravios. Si el árbitro optara por no reconocer esos principios su actuación debilitaría el procedimiento.

El procedimiento de Quejas y Agravios, contenido en el Artículo XIII del Convenio Colectivo, supra, es una de esas cláusulas a las que el Profesor Fernández hace referencia en la porción de su libro antes citada, que son precisas

en la fijación de los términos que las partes deben cumplir en las distintas etapas del manejo de las controversias surgidas entre ellos.

La querrela en primer paso del caso A-09-735, fue radicada por la Unión el 7 de abril de 2008 y contestada por el Patrono al otro día¹¹. Luego de este evento, no hay evidencia de trámite adicional hasta la presentación de la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro el 11 de septiembre de 2008. De un examen somero del procedimiento para la tramitación de las quejas y agravios que dispone el Artículo XIII del Convenio Colectivo, supra, es obvio que no se agotaron los pasos que establece el mencionado Artículo previo a radicar la querrela en arbitraje.

Sobre la importancia del cumplimiento de los términos acordados por las partes en el procesamiento de las querrelas, el reconocido tratadista Demetrio Fernández comenta:

Uno de los requisitos procesales de mayor importancia es el cumplimiento de los periodos y términos prescritos para el procesamiento de los agravios. Los árbitros sostienen las disposiciones contractuales que exigen que los agravios se procesen en determinados días desde la fecha en que se tomó la acción. Un agravio presentado desatendiendo el periodo fijado por el contrato será considerado que no es arbitrable procesalmente.

Así las cosas, la querrela A-09-735, no es arbitrable procesalmente.

Por los fundamentos que preceden, emitimos el siguiente:

¹¹ Exhibit II (A) Conjunto.

LAUDO

La querrela A-09-735 no es arbitrable procesalmente. Las querellas A-09-736 y A-09-737 no son arbitrables sustantivamente. Se desestiman las querellas.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 5 de junio de 2014.



RUTH COUTO MARRERO
ÁRBITRO

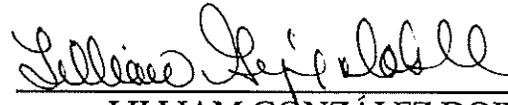
CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 5 de junio de 2014, y se remite copia por correo a las siguientes personas:

SRA VANESSA MEDINA
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
ESSOROC SAN JUAN
PO BOX 366698
SAN JUAN PR 00936-6698

SR LUIS MANUEL GONZÁLEZ
REPRESENTANTE
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO JORGE RODRÍGUEZ MICHEO
REPRESENTANTE LEGAL Y PORTAVOZ
PO BOX 70364
SAN JUAN PR 00936-8364

LCDO JOSÉ CARRERAS ROVIRA
ASESOR LEGAL Y PORTAVOZ
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912



LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III