

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P O BOX 195540
SAN JUAN PR 00917-5540

SARTORIUS DE PUERTO RICO
(Patrono)

Y

**SINDICATO PUERTORRIQUEÑO DE
TRABAJADORES**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-10-116¹

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL

CASO NÚM.: A-09-817

**SOBRE: INTERPRETACIÓN DE
CONVENIO
SR. JOSÉ DEL ROSARIO VEGA**

ÁRBITRO: LEIXA VÉLEZ RIVERA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso de referencia se celebró en las Oficinas del Departamento del Trabajo en Ponce, Puerto Rico el 14 de agosto de 2009. El mismo quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 14 de septiembre de 2009, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter sus respectivos memorandos de derecho.

La comparecencia registrada fue la siguiente: por **Sartorius de Puerto Rico**, en adelante, “el Patrono” o “la Compañía”, el Lcdo. Polonio J. García Pons, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Carlos Valentín, Gerente de la Planta; el Sr. Justino Cruz, Testigo; y la Sra. Rose Mary Rodríguez, Gerente de Recursos Humanos. Por el **Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores**, en adelante, “la Unión” o “la SPT”, el Lcdo. Wendell

¹ Número administrativo asignado a la Arbitrabilidad Procesal.

Bonilla, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. José del Rosario Vega, Querellante y Testigo; y el Sr. Roberto Pérez, Delegado.

II. SUMISIÓN

Las partes no llegaron a un acuerdo con respecto a la sumisión. No obstante, ambas sometieron sus respectivos proyectos. Los mismos se detallan a continuación:

Proyecto de Sumisión del Patrono

1. Que la Honorable Árbítro determine si la presente querrela es o no arbitrable procesalmente bajo las disposiciones del Convenio Colectivo y las del nuevo Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.
2. De ser arbitrable entonces que la Árbítro resuelva que el Patrono no ha ejercido su derecho de administración de forma arbitraria, caprichosa o discriminatoria respecto a la asignación de funciones al Sr. José Del Rosario.

Proyecto de Sumisión de la Unión

1. Que la Árbítro determine si la acción del Patrono utilizando al empleado José Del Rosario para realizar funciones como Back ups, se hacen en violación del Convenio Colectivo.
2. De determinar que existe violación de Convenio, provea el remedio adecuado.

Luego del correspondiente análisis del Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida conforme a la facultad que nos confiere el Reglamento

para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje,²

determinamos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Determinar si la querrela es arbitrable procesalmente o no. De resolver en la afirmativa, determinar si el Patrono violó el Convenio Colectivo o no, en su Artículo V Inciso 5.1. De determinar que el Patrono violó el Artículo V, que el Árbitro provea el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES³

...

Artículo V

DERECHOS DE LA GERENCIA

5.1 Se reconoce que el Patrono tiene el derecho de administrar y operar su negocio y dirigir la fuerza trabajadora, incluyendo, pero no limitado al derecho de planificar, dirigir y controlar operaciones; contratar, suspender o despedir por justa causa; discontinuar operaciones, transferir de una posición a otra por razones válidas; establecer turnos y horas de trabajo necesarios para el mejor funcionamiento de la Compañía; establecer y modificar estándares razonables de tiempo que los empleados deben cumplir; introducir mejoras e innovaciones en sus facilidades y operaciones; determinar el alcance y el número de empleados necesarios para mantener una operación eficiente, tipos de equipo, productos y operaciones de la Compañía, presentes y futuros; el derecho a establecer y hacer cumplir las reglas de conducta razonables para una operación más eficiente de la Compañía. El Patrono retiene su derecho a subcontratar y a

² Véase el Artículo XIII - **Acuerdo de Sumisión**:

...

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 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.

³ El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2011.

reclutar empleados temporeros para una más eficiente operación de su negocio.

...

Artículo VI

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

6.1 En caso de querellas que pueden surgir durante el término de este Convenio entre los empleados, la Unión y el Patrono, dichas querellas serán procesadas de la siguiente manera:

6.1 a. PASO UNO: Dentro de cinco (5) días laborables de la ocurrencia del evento que da causa para la querella, el empleado, a través del delegado de la Unión, o un representante de la Unión, deberá presentar por escrito la querella a su supervisor inmediato.

Si la querella no es resuelta en ese tiempo, debe ser sometida por escrito al (a la) Director(a) de Recursos Humanos durante los siguientes cinco (5) días laborables.

6.1 b. PASO DOS: Luego de haber recibido la querella por escrito del delegado o un representante de la Unión, él(la) Director(a) de Recursos Humanos y la Unión harán los arreglos para tener una reunión para discutir la querella dentro de los próximos diez (10) días laborables. Si la querella no es resuelta como resultado de esa reunión o si la reunión no se lleva a cabo, la Unión deberá pasar la querella al PASO TRES.

6.1 c. PASO TRES: Para pasar a este paso, si la querella no es resuelta dentro de los próximos cinco (5) días laborables a partir de la reunión, o si la reunión no se lleva a cabo, la Unión deberá someter la querella al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, dentro de los próximos quince (15) días laborables de haber recibido la decisión por escrito del Patrono.

6.1 d. El árbitro a resolver la querella pendiente, deberá ser escogido del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico de una(s) lista(s) provista(s) por el Negociado de

Conciliación y Arbitraje de acuerdo a las reglas y reglamentos del mismo.

6.1 e. La decisión del árbitro será final y obligatoria para las partes, siempre y cuando la misma sea conforme a derecho. El árbitro no tendrá autoridad para modificar, revisar, quitar o añadir ninguno de los términos y disposiciones del convenio.

6.1 f. Cualquier querrela no contestada por el Patrono dentro de los términos especificados en los PASOS DOS y TRES de este procedimiento, será considerada denegada y la parte agraviada tiene que pasar la querrela al próximo paso en el procedimiento y la falla en hacer tal cosa será considerada como un retiro o abandono de la querrela, por lo cual la parte agraviada no tendrá recursos adicionales de querrelas y agravios.

6.1 g. Días laborables se definen como aquellos donde se trabaje en la planta por lo menos un turno de trabajo completo de ocho (8) horas. No incluirá sábados, domingos, ni días feriados para propósitos del Artículo VI de este Convenio Colectivo.

6.2 El patrono pagará el tiempo que utilice un empleado querellante en ventilar su reclamación en una vista de arbitraje hasta un máximo de cuatro (4) horas, siempre y cuando estas horas confligan con su turno regular de trabajo. Este beneficio será concedido si él empleado prevalece en su reclamación.

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. Sartorius Puerto Rico, Inc., es una empresa farmacéutica dedicada, entre otras cosas, a la fabricación de filtros industriales para equipos biomédicos.
2. El Departamento de Producción es una división de dicha empresa el cual a su vez está compuesto por las áreas de "Pleating", "Adapting" y "Back up".

3. El querellante, José del Rosario Vega, se desempeña como Operador de Cartuchos III, lo cual comprende el área “Pleating” de la Compañía.
4. El querellante, en ocasiones, ha realizado otras labores en las áreas de “adapting” y “back ups” de acuerdo a las necesidades de la Compañía.⁴
5. El 20 de agosto de 2008, el querellante presentó una querrela a través del Procedimiento de Quejas y Agravios, establecido en el Convenio Colectivo mediante la cual reclamó, por medio de su Unión, que el Patrono violó el Convenio Colectivo al utilizarlo para llevar a cabo labores fuera de su área de trabajo.⁵
6. Mediante carta del 3 de septiembre de 2008, la Oficina de Recursos Humanos a través de su representante, Sr. Justino Cruz, emitió su contestación formal sobre la reclamación del empleado. En la misma, el Patrono expresó que no había discriminado contra el empleado y que administran su negocio de la manera que consideran efectiva.⁶
7. Inconforme con la determinación del Patrono, el 24 de septiembre de 2008, la Unión radicó su querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.⁷

⁴ El Querellante posee adiestramiento en el área de “adapting” y “back ups”.

⁵ Exhibit Núm. 2 Conjunto.

⁶ Exhibit Núm. 3 Conjunto.

⁷ Solicitud para Designación o Selección de Árbitro que consta en el expediente del caso.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Arbitrabilidad Procesal

Al inicio de los procedimientos de rigor del presente caso, la Compañía levantó la defensa de arbitrabilidad procesal. Alegó que la Unión había incurrido en incumplimiento de las disposiciones del Artículo VII del **Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos** al no notificar a la Compañía sobre la radicación de la querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje. Sostuvo, que la Compañía advino en conocimiento de la querrela a través de comunicación escrita del 23 de octubre de 2008, enviada por la Srta. Madeline Meliá Muñiz, entonces Directora del Negociado de Conciliación y Arbitraje. Mediante la que la señorita Meliá le indicó a las partes los nombres incluidos en la terna de árbitros disponibles. Arguyó que al solicitar los servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje se adopta su Reglamento como parte del Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo.

La Unión, por su parte, alegó que aunque no poseía la evidencia del envío a la Compañía de la notificación de arbitraje, ésta cumplió con el propósito del Artículo VII del Reglamento, de honrar el debido proceso de ley toda vez que la Compañía fue notificada del caso y de la fecha de la audiencia, por lo que tuvo la oportunidad de prepararse y de comparecer el día de la misma. Señaló que siempre han cumplido con el mencionado Reglamento y que la Unión no viene obligada a notificar a la otra parte de la radicación de la querrela en el Negociado.

Analizada y aquilatada la prueba presentada por las partes nos encontramos en posición de resolver.

El Lcdo. Demetrio Fernández Quiñónez, en su obra *El Arbitraje Obrero Patronal*, establece que:

La arbitrabilidad significa el derecho del quejoso a que su agravio lo determine el árbitro. Cualquier impedimento que se alegue al disfrute de ese derecho es una cuestión de arbitrabilidad, que puede ser en la vertiente sustantiva o procesal.⁸

Al resolver los planteamientos de arbitrabilidad procesal, los árbitros deben determinar si las partes cumplieron o no con los procedimientos establecidos en el artículo de quejas y agravios del Convenio Colectivo. La norma general, reiterada por el Tribunal Supremo de Puerto Rico, es que dichos procedimientos deben cumplirse estrictamente.⁹

En este caso el Patrono basó sus alegaciones sobre la arbitrabilidad procesal de la querrela en el Artículo VII, Inciso b del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje. Sin embargo, al examinar los términos establecidos en el Convenio Colectivo sobre los pasos a seguir según el procedimiento de quejas y agravios, debemos mencionar que el Patrono no probó que la Unión incumplió con lo establecido en dicho artículo.

⁸ Fernández Quiñones, Demetrio, *El Arbitraje Obrero Patronal*, Legis Editores S.A., 1ra ed, Pág. 236 (2000).

⁹ Hermandad de Unión de Empleados del Fondo del Seguro del Estado v. Fondo del Seguro del Estado, 112 DPR 57 (1982); Buena Vistas Dairy, Inc. v. Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, 94 DPR 624.

Como hemos mencionado, el artículo de quejas y agravios es el que establece los pasos a seguir cuando surge una querrela entre las partes. El incumplimiento del mismo, en cualquiera de sus partes hace la querrela en sus méritos no procesalmente arbitrable. Es decir, la figura de la arbitrabilidad procesal surge de lo acordado entre las partes en el Convenio Colectivo únicamente y no de cualquier otro documento externo, no negociado por éstas. No obstante, discutimos el planteamiento presentado por el patrono en cuanto al Reglamento que rige los procedimientos del Negociado. El Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje dispone en el Artículo VII, inciso b, lo siguiente:

...

Copia de la solicitud [de arbitraje] deberá ser notificada, por correo ordinario o fax, por el solicitante a la otra parte en el procedimiento, no más tarde del día laborable siguiente a la radicación de la misma en el Negociado.

De entrada, estamos obligados a manifestar que concurrimos con la Honorable Árbitro Maité Alcántara Mañaná quien determinó ante la misma alegación y entre las mismas partes que:

“La disposición antes citada es clara y no deja lugar a dudas en cuanto a la obligatoriedad que tiene la parte promovente de notificar a su contraparte, en el término antes descrito sobre la radicación de una querrela en el foro de arbitraje. Sin embargo, los procedimientos administrativos del Negociado de Conciliación y Arbitraje son de carácter circunstancial a la controversia. El propósito es gobernar los procedimientos internos que se llevan a cabo con fines de lograr mayor uniformidad, justicia e imparcialidad en la solución de las controversias laborales con el fin de promover la paz laboral.

Es decir, fue creado para presidir los procedimientos internos de arbitraje y no para fiscalizar la manera en que los usuarios del Foro deben tramitar sus querellas.”

Al examinar el Artículo VII, supra, sobre el procedimiento de tramitación de querellas, si bien es cierto que enviar a la Compañía copia de las radicaciones en arbitraje nos parece un gesto de cortesía y buena fe de la Unión, no es menos cierto que el Convenio Colectivo guarda silencio en cuanto a que la Unión deberá notificar a la Compañía sobre dicha radicación.

Por ende, no habiéndose quebrantado el procedimiento de ventilación de controversias pactado por las partes en el Convenio Colectivo, determinamos que la querella es arbitrable procesalmente.

Méritos

En el caso de autos nos corresponde determinar, si la Compañía violó o no, el Artículo V, Inciso 5.1 sobre Derechos Gerenciales, supra.

La Unión alegó que la Compañía violó el Convenio Colectivo al utilizar los derechos de administración de manera arbitraria, caprichosa y discriminatoria. Sostuvo que la Compañía tiene la necesidad de crear una plaza en “adapting” y otra de “back up” para realizar ciertas labores y que al no hacerlo mueven personal de otras máquinas (áreas) para realizar dicho trabajo en perjuicio del empleado que realiza dichas labores.

El Patrono, por su parte, alegó que no violó el Convenio Colectivo toda vez que ellos poseen el derecho de administrar su negocio y dirigir su fuerza trabajadora.

Sostuvo que las acciones de la gerencia de mover al empleado José del Rosario Vega a trabajar diversas máquinas está enmarcado dentro de sus prerrogativas gerenciales y que éstas no se han hecho de forma arbitraria, caprichosa o discriminatoria.

Para sustentar sus argumentos, la Unión presentó como testigo al Querellante. Éste declaró, en síntesis, que la Compañía violaba el Convenio Colectivo al moverlo a él a trabajar en diferentes máquinas y realizar labores de “back up”. Señaló que él estaba asignado a una máquina en el área de “pleating” y que la Compañía debía abrir convocatorias para cubrir las plazas de “adapting” y “back up”.

Sobre las diferentes labores que ha realizado el Querellante en el Departamento de Producción éste admitió, durante la audiencia, que no es el único empleado que realiza dichas labores y que la Compañía lo ha adiestrado en el uso de las máquinas a las que ha sido asignado a trabajar, alegadamente, fuera de su área de trabajo.

El Patrono, por su parte, para sustentar su posición presentó el testimonio del Sr. Carlos Valentín, quien es el gerente de producción y supervisor del empleado. Éste expresó que para el mes de agosto del 2008, al Querellante se le solicitó realizar labores de “adapting”, ya que no había nadie más que las pudiera cubrir en ese momento. Indicó que el señor Del Rosario está capacitado para realizar dichas funciones, ya que la Compañía lo ha adiestrado en diferentes áreas. Éste, para evidenciar lo declarado presentó las hojas de adiestramiento del día 28 de agosto de 2008 en el cual el

Querellante participó.¹⁰ Indicó que de acuerdo al puesto que el Querellante ocupa en la Compañía, ésta lo puede utilizar para trabajar en diferentes máquinas, según lo establecido en la descripción de deberes de dicho puesto. Dicha descripción de deberes establece, entre otras cosas, que el empleado debe tener un mínimo de dos años de experiencia de trabajo en el Departamento de Cartuchos, además de operar otro tipo de maquinaria dentro y fuera de su categoría.¹¹

Analizada y aquilatada la prueba presentada por las partes, determinamos que al Patrono le asiste la razón. Veamos:

El Convenio Colectivo que rige las relaciones obreropatronales entre las partes, en su Artículo V, supra, le reconoce al Patrono, inter alia, el derecho de administrar y operar su negocio y dirigir la fuerza trabajadora.

En cuanto a éste derecho de administración, los reconocidos tratadistas Frank & Edna Elkouri han establecido en su obra *How Arbitration Works*¹², lo siguiente:

In general, management is permitted to exercise much more discretion in assigning individual duties and tasks to workers than it is permitted in assigning workers to regular jobs. While the assignment of workers to regular jobs often requires the observance of contractual "seniority" and "fitness and ability" considerations, collective bargaining agreements much less frequently contain direct restrictions on the right of management to assign duties and tasks to workers. Thus, in the latter regard, arbitrators have held that, unless the agreement provides otherwise, employees are not entitled to exercise their seniority to select the duties

¹⁰ Exhibit núm. 3 y 4 del Patrono.

¹¹ Exhibit núm. 5 del Patrono.

¹² Elkouri & Elkouri; *How Arbitration Works*, Sixth Edition (2003), pags. 697-698.

or machines that they particularly prefer within their classification.

Debemos señalar que en la descripción de deberes del puesto que ocupa el Querellante se encuentran, entre sus funciones: **operar otro tipo de maquinaria dentro y fuera de su categoría, según la necesidad del Departamento de Producción.** (Énfasis nuestro). Además, en el Convenio Colectivo no existe restricción alguna que limite las facultades administrativas que le confiere el Artículo V, Inciso 5.1, al Patrono en términos de la controversia que nos ocupa.

Finalmente, sobre la alegación que hizo el Querellante en cuanto a que la Compañía debía abrir convocatorias para cubrir plazas de “adapting” y “back up” es pertinente señalar, según la prueba, que no hay plazas vacantes que la Compañía no haya cubierto.

La Compañía demostró, a la luz de la prueba presentada, que los empleados del Departamento de Producción, entre ellos el Querellante, están capacitados según su clasificación para trabajar las diferentes máquinas de ese Departamento. También demostró mediante prueba documental que constantemente adiestra a sus empleados para la realización de estas labores en el área de producción; y además, como ya expresamos, se trata de una facultad administrativa amplia la cual, en lo que respecta a este caso, no está limitada por el Convenio Colectivo a no ser que se pruebe por parte de la Unión arbitrariedad, caprichosidad o discrimen, lo que no se probó en este caso.

De conformidad con el análisis que precede entendemos que la Compañía no actuó de manera arbitraria, caprichosa y discriminatoria contra el Sr. José del Rosario Vega al asignarlo a realizar trabajos en otras máquinas dentro de su departamento.

VI. LAUDO

Determinamos que la presente querrela es arbitrable procesalmente. Además, determinamos que el Patrono no violó el Convenio Colectivo, en sus Artículo V, Inciso 5.1.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

Dado en San Juan, Puerto Rico el 16 de diciembre de 2009.

LEIXA VÉLEZ RIVERA
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 16 de diciembre de 2009; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR ROBERTO PAGAN
PRESIDENTE
SIND PUERTORRIQUEÑO DE TRABS
URB CONTANCIA PASEO LAS COLONIAS
1813 MARGINAL
PONCE PR 00717

LCDO WENDELL BONILLA VELEZ
URB ALTAMESA
1393 AVE SAN IGNACIO
SAN JUAN PR 00921

SR JUSTINO CRUZ
GERENTE GENERAL
SARTORIUS PUERTO RICO INC
PO BOX 6
YAUCO PR 00698

LCDO POLONIO J GARCIA PONS
COND SAN VICENTE
8169 CALLE CONCORDIA STE 102
PONCE 00717-1556

YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III