

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5310 fax 756-1115

ALTERNATED CONCEPTS INC.
(Compañía o ACI)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO LOCAL 901
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-07-2710 y A- 10-1863¹

SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA

ÁRBITRO:
BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de los casos de referencia se efectuó en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 17 de septiembre de 2014. Los mismos quedaron sometidos el 24 de octubre de 2014, fecha en que venció el término para someter los respectivos escritos.

La comparecencia registrada fue la siguiente: por la "Compañía": el Lcdo. Ángel Pagán, portavoz y asesor legal; la Sra. Iliá Iglesias, directora de Recursos Humanos; y la Sra. Blanca López; testigo. Por la "Unión", comparecieron: el Lcdo. José Carreras, portavoz y asesor legal; y el Sr. Aníbal Picón; querellante.

¹ Casos Agrupados.

II. SUMISIÓN

Que el Árbitro determine si los casos son arbitrables sustantivamente o no. De determinar que los casos son arbitrables sustantivamente, el Árbitro citará a las partes para dilucidar los méritos de los mismos. De determinar lo contrario, se desestimarán las querellas.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

Article 14

Section A-Submission

The following procedure will be used in case of complaints or grievances that arise from the interpretation of the present Agreement:

1. **Employee Complaint:** when an employee or group of employees has a complaint, the Complaint will be presented in writing by the Union delegate to the immediate supervisor on or before five (5) working days from the event that gave rise to such complaint. If it is not satisfactorily resolve within five (5) working days, the case will then be presented to the General Manager and Union representatives or the person designated by them for this purpose.
2. **Company Complaint:** when the Company has a complaint against the Union, it will notify in writing the Secretary- Treasurer of the Union on or before the fifth (5) working days after the event that give rise to such complaint. The Secretary- Treasurer will grant the General Manager or his/her authorized representative an appointment in order to discuss the complaint in detail.
3. **Union Complaint:** when the Union has a complaint against the Company, it will provide written notification of the complaint to the General Manager on or before the fifth (5) working days after the event that gave rise to such complaint. The Union and the General Manager will establish in writing a mutually agree upon date to discuss the complaint with the General Manager or his/her authorized representative.

Section B- Action from the Secretary- Treasurer of the Union

In cases where the employees are the complainants and where the Union or the employee(s) are not in agreement with a determination taken by the Company, the Secretary-Treasurer of the Union will request on or before ten (10) work days after the determination of the Company, that such case be discussed with the General Manager of the Company, or the person designated by him. The same process will apply to cases where the Union is the complainant.

In cases where the Company is the Complainant, the General Manager will request on or before ten (10) work days of the determination or action of the Union, that such case be discussed with the Secretary- Treasurer of the Union or his/her authorized representative.

Section C- Timeline for Complaint Resolution and referral to Arbitration

After the parties have fully discussed any complaint and have failed to resolve the matter using the processes mandated in Sections A and B above, the parties can submit the case to arbitration on or before thirty (30) days from the conference between the General Manager and the Secretary-Treasurer or his/her authorized representative, as mandated in Section B above. However, in cases involving disciplinary actions against employees, including discharge, the charging party must submit the matter to arbitration within ten (10) work days of the meeting between the General Manager and Secretary- Treasurer or his/her authorized representative, as mandated by Section B above. Failure by any party to adhere to any of the deadlines set forth in this Article will render the dispute ineligible for arbitration.

Section D- Arbitration Process

The parties will arbitrate any disputes before the Conciliation and Arbitration Bureau of the Puerto Rico Department of Labor and Human Resources ("the Bureau"). The arbitration procedure, including the selection of

arbitrators, will be controlled by the procedural regulations promulgated by the Bureau.

Section E- Jurisdiction of the Arbitrator

The jurisdiction of the Arbitrator will be in accordance with the submission of the parties and the Agreement. If the parties can not agree to a submission statement then the arbitrator will have jurisdiction over the matter as provide by the regulations of the Bureau. The Arbitrator's determination will be final and binding for all parties. The Arbitrator will not have authority to add, delete or modify any of the terms of the Agreement. In cases involving discharges, the Arbitrator will have the authority to order the remedy of reinstatement and back pay, where applicable. When making any determination for back wages in discharge claims, the Arbitrator must deduct from back pay award all interim earnings from source earned by the employee. The Arbitrator must also adjust the back pay award by application of the mitigation of damage doctrine developed under the National Labor Relation Act.

Section F- Wage Claims

The Arbitrator must resolve any wage claims according to applicable law.

IV. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Comenzada la vista de los casos de auto, la Compañía levantó la defensa de arbitrabilidad sustantiva, por lo cual nos corresponde atender la misma en primera instancia.

A pesar de lo que alega la Unión, la Compañía argumento que las querellas no pueden ser atendidas ante este foro. Esto en virtud de la naturaleza de lo alegado y el posible remedio a conceder, el cual se encuentra regida por una legislación; y un esquema para la presentación de querellas ante otro foro. Foro con la jurisdicción exclusiva para atender este tipo de asunto, dada la complejidad y lo técnico del tema.

Sostuvo que la legislación aplicable, es la Ley de Seguridad y Salud, 29 L.P.R.A., la cual dispone de un esquema y procedimiento para investigar, atender y procesar violaciones a las reglas de salud y seguridad en el trabajo. Argumento que el Convenio Colectivo entre la Unión y Alternate Concepts, Inc., no atiende el asunto planteado en la querrela. Por lo tanto, el Árbitro no puede intervenir en éste para determinar si en efecto incurrió en una falta a las reglas de seguridad ocupacional. Arguyó, que el Árbitro únicamente está facultado para resolver que no tiene jurisdicción para atender los méritos de ambas querellas, pues ante si se encuentra una situación sobre la que otro foro tiene jurisdicción para atender, evaluar e imponer sanciones de entenderlo necesario.

La Unión, por su parte, sostuvo que el Árbitro si tiene jurisdicción para atender el asunto planteado. Argumentó que existe un Convenio Colectivo que rige las relaciones entre la Unión y la Compañía.

Examinada las contenciones de las partes nos corresponde determinar si en efecto tenemos jurisdicción para atender la controversia presentada. Veamos.

La arbitrabilidad sustantiva es una defensa levantada para cuestionar la jurisdicción del Árbitro para ver el caso en sus méritos. Dicha defensa es levantada cuando se plantea que la controversia no se encuentra cubierta por el convenio colectivo, o excluida del procedimiento de quejas y agravios, o que la controversia surgió vencido el convenio colectivo, o el propio reglamento del negociado le impide al Árbitro entrar a resolver la controversia. De igual manera, es preciso señalar que la arbitrabilidad sustantiva de la controversia, en su sentido más amplio, es la

determinación de si el convenio colectivo obliga a las partes a someter a arbitraje una controversia en particular, World Films, Inc. vs. Paramount Pict. Corp., 125 D.P.R. 353. Por lo que, como regla general, el árbitro está limitado al análisis del convenio colectivo para determinar si la controversia sometida por las partes está contenida dentro del parámetro establecido para que se dilucide en arbitraje.

Luego de analizar las contenciones de las partes, concluimos que la controversia no es arbitrable sustantivamente. Alcanzamos dicha determinación por entender que no es una controversia que se encuentra cubierta por el Convenio Colectivo.

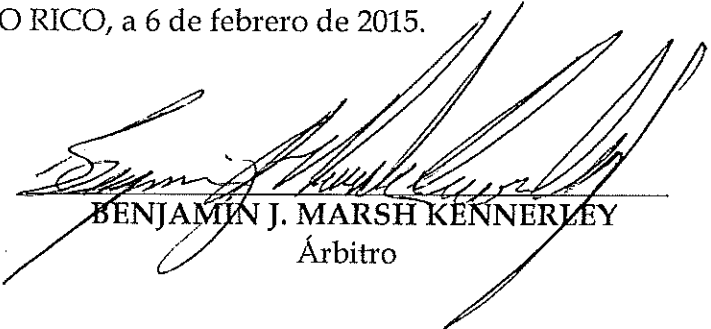
A tenor con lo anterior, emitimos el siguiente:

V. LAUDO

Los casos no son arbitrables sustantivamente, se desestiman los mismos.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 6 de febrero de 2015.



BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY
Árbitro

CERTIFICACIÓN

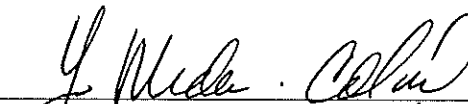
Archivada en autos hoy 6 de febrero de 2015; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR LEONEL MORALES APONTE
DIVISION DE ARBITRAJE Y LEGAL
UNION DE TRONQUISTAS
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO JOSE E CARRERAS ROVIRA
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SRA ILIA IGLESIAS
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
ALTERNATE CONCEPTS INC
O & A BUILDING 24 CARR 21
GUAYNABO PR 00966

LCDO ANGEL J PAGAN CORDERO
BUFETE CANCIO NADAL RIVERA & DIAZ
PO BOX 364966
SAN JUAN PR 00936-4966



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III