

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. 754-5302 a 5317 fax 756-1115

COOPERATIVA DE AHORRO Y
CRÉDITO DE LA AUTORIDAD DE
ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS
(Patrono)

Y

FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE
LA EMPRESA PRIVADA
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-05-1813*

SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL

CASO NÚM: A-04-1762

SOBRE: DERECHO A ASIGNAR
TRABAJO

ÁRBITRO:
BENJAMÍN J. MARSH
KENNERLEY

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se efectuó en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan Puerto Rico, el 5 de noviembre de 2004.¹

La comparecencia registrada fue la siguiente: **Por el "Patrono"**: Lcda. Marcell Martell, Portavoz y Asesora Legal; José Troche, Presidente de la Cooperativa; y Carmen Manzo, Supervisora; ambos Testigos. **Por la "Unión"**: Lcdo. José Carreras, Portavoz y

*Número administrativo asignado al planteamiento de Arbitrabilidad Procesal.

¹El caso quedó sometido en esta misma fecha.

Asesor Legal; Víctor Villalba, Presidente de la Unión; y Felícita Nieves, Querellante y Testigo.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Las partes acordaron la siguiente sumisión:

Que el Árbitro determine si el Patrono violó o no el Convenio Colectivo. De determinado [sic] en la afirma que de [determinar] en la [afirmativa], emita un remedio adecuado.

Cabe señalar que aún cuando el Patrono acordó la anterior sumisión en cuanto a los méritos del caso, éste levantó, oportunamente, un planteamiento de Arbitrabilidad Procesal.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO IV DERECHOS DE LA GERENCIA

LA UNIÓN reconoce que la administración de **LA COOPERATIVA** y la dirección de los empleados será de la exclusiva incumbencia, responsabilidad y autorización de **LA COOPERATIVA**, sujeta a lo provisto en este Convenio, a los Reglamentos de Órdenes del Comisionado de Instituciones Financieras, COSSEC y la Ley 6 de 1990. **LA UNIÓN** reconoce además, el derecho de **LA COOPERATIVA** de administrar su negocio y a establecer y poner en vigor reglamentos disciplinarios justos.

ARTÍCULO X PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

Sección 1: Para fines de este artículo, una controversia se define como una situación en que las partes no pueden llegar a un entendido o acuerdo en la aplicación o interpretación de una o cualquiera cláusula de este convenio.

Sección: De surgir una controversia según se define en la sección anterior, las partes siguiendo los principios de la buena fe, utilizarán el procedimiento que se establece a continuación:

- A. En caso de cualquier incidente, disputa, controversia, reclamación o diferencia de opinión sobre la aplicación del convenio, el empleado afectado someterá el asunto a su supervisor inmediato a través del delegado de **LA UNIÓN**. El empleado y/o el delegado tendrá un término de cinco (5) días laborables para iniciar el procedimiento con el supervisor inmediato, luego de ocurrido los hechos. El empleado podrá iniciar este procedimiento por cuenta propia, únicamente si el delegado y el subdelegado están ausentes y es el último día de dicho término. El Supervisor tendrá cinco (5) días laborables para contestarle al delegado el asunto. Transcurrido los (5) días sin que el supervisor conteste, se entenderá que la contestación del supervisor es en la negativa al empleado.
- B. Luego de terminado el paso anterior, si el empleado no estuviere de acuerdo con la decisión podrá acudir ante el Administrador dentro de los diez (10) días laborables siguientes a que le sea notificada al delegado la contestación por el supervisor o desde que se haya transcurrido el término en que el supervisor debió haber contestado. El Administrador tendrá diez (10) días laborables para contestarle al delegado de **LA UNIÓN**.
- C. Si transcurrieron los diez (10) días laborables y el Administrador no contestará, se entenderá que la contestación fue en la negativa al empleado.

D. Luego de que el Administrador conteste o que transcurran los diez (10) días laborables sin que éste conteste, **LA UNIÓN** tendrá treinta (30) días calendarios para acudir al procedimiento de arbitraje que más adelante se describe...

ARTÍCULO XXVII DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1...

Sección 9: Los traslados de empleados de una plaza a otra, o la asignación de nuevas y/o distintas tareas, no será arbitrarias, caprichosas o discriminatorias.

IV. PLANTEAMIENTO DE ARBITRABILIDAD PROCESAL

Comenzada la vista del presente caso, el Patrono levantó un planteamiento de Arbitrabilidad Procesal, por lo cual, nos corresponde resolver el mismo en primera instancia.

El Patrono levantó dicha defensa alegando que el reclamo de la Unión es uno tardío. Que los méritos del presente caso fueron discutidos con la Unión el 23 de marzo de 2003, por tanto, ésta conocía la posición del Patrono desde esa fecha. Por lo cual, la activación del procedimiento de arbitraje el 9 de diciembre de 2003 fue una tardía y fuera de los términos establecidos para ello en el Artículo X, Sección 3, supra.

La Unión, por su parte, sostuvo que la radicación del caso no estuvo tarde ante el foro de arbitraje. Alegó, que no se comenzó con anterioridad a diciembre de 2003, por ésta entender que el asunto había sido solucionado luego de la conversación de marzo del mismo año. Argumentó, que ésta salió de la reunión de 23 de marzo de 2003 con la impresión de que la controversia se había resuelto a su satisfacción. No obstante, indicó

que con posterioridad a dicha reunión el reclamo que generó la presente controversia persistió. Que debido a esto fue que la querrela se radicó en diciembre de 2003 en este foro.

De entrada debemos indicar que para determinar si en efecto el planteamiento de Arbitrabilidad Procesal levantado ante este árbitro procede o no, es necesario conocer en qué momento la Unión tomó conocimiento de la posición final y firme del Patrono. Debido a que los términos establecidos en el procedimiento de quejas y agravios comienzan a correr a partir de dicho momento. Sin embargo, en el presente caso en el momento en que la Unión tomó conocimiento de la posición del Patrono no está claro.

Ante la duda de cuándo la Unión advino en conocimiento de la posición del Patrono tenemos que declarar la querrela arbitrable procesalmente. Posición que es cónsona con la política pública, la jurisprudencia prevaleciente y los tratadistas. De hecho, los prestigiosos tratadistas Elkouri & Elkouri han señalado que algunos árbitros han determinado que las dudas concernientes a la arbitrabilidad de un caso deben ser resueltas en la afirmativa. Es decir, a favor de declarar el mismo Arbitrable.²

Del mismo modo, en United Steelworkers of America vs. Warrior & Gulf Navigation Co. 363 US 574, el Tribunal Supremo de los Estados Unidos de América se expresó de la siguiente manera:

²Ver Elkouri & Elkouri How Arbitration Works Fifth Edi. Pág .308.

An order to arbitrate a particular grievance should not be denied unless it may be said with positive assurance that the arbitration clause is not susceptible to an interpretation that covers the asserted dispute. Doubts should be resolved in favor of coverage.

A tenor con el anterior análisis, emitimos el siguiente:

V. LAUDO

La querrela es arbitrable procesalmente.

VI. MÉRITOS

La Unión argumentó que el Patrono no puede requerirle a la querellante que realice tareas o deberes de los Oficiales de Servicio. Alegó, además, que las tareas adicionales que se le requieren a la querellante no son cónsonas con las tareas de Oficial de Préstamos.

El Patrono, por su parte, argumentó que las tareas asignadas a la querellante son las que siempre han realizado las personas que ocupan la plaza de Oficial de Préstamos. Alegó, además, que el personal que ocupa la plaza de Oficial de Préstamos en la sucursal de Ponce efectúa los deberes de Oficial de Servicio, según sea requerido.

Aún cuando ambas partes presentaron el testimonio de varios testigos para sustentar sus posiciones, lo cierto es, que de la prueba documental surgió, claramente, que el Patrono puede asignarle tareas de Oficial de Servicio a la querellante. Veamos.

De las hojas de deberes que acompañan las cartas donde se nombra y luego se le notifica a la querellante que ha cumplido satisfactoriamente con el período probatorio de la Plaza de Oficial de Préstamo surgió que ésta tiene entre sus deberes ayudar al área

de caja (Oficiales de Servicio).³ En las cuales se desglosan las responsabilidades de la plaza de Oficial de Préstamo y entre éstas se encuentran las siguientes:

“Atender el cuadro telefónico para cubrir hora de almuerzo, ausencias y cuando el volumen de cliente lo requiera según lo crea necesario la Administración.”

“Asistir en área de cajeros para cubrir hora de almuerzo, ausencias o cuando el volumen de clientes lo requiera según lo crea necesario la Administración.”

Como podemos observar, este lenguaje, claramente, establece que uno de los deberes del Oficial de Préstamos es asistir al área de caja, entiéndase a los Oficiales de Servicio, cuando la administración así lo entienda necesario. Por tanto, en ausencia de lenguaje en el Convenio Colectivo que limite al Patrono en cuanto la determinación de tareas que debe realizar la persona que ocupa una plaza, la misma recae, exclusivamente, bajo las prerrogativas de la gerencia.

Por último, no surgió durante la vista del presente caso que dichas tareas fueran asignadas en forma arbitraria, caprichosas o discriminatoriamente.

A tenor con el anterior análisis, emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

Determinamos que el Patrono no incurrió en una violación del Convenio Colectivo.

³Ver Exhibit 2 y 3.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 17 de febrero de 2005.

Benjamín Marsh Kennerley
Árbitro

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy — de febrero de 2005 y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDA MARCELL D MARTELL JOVET
JULIO BOGORICÍN BLG SUITE L-08B
1606 AVE PONCE DE LEON
SAN JUAN PR 00909

SR JOSE TROCHE
GERENTE
COOPERATIVA AHORRO Y CRÉDITO
AUTORIDAD DE ACUEDUCTOS Y ALCANTARILLADOS
PO BOX 194500
SAN JUAN PR 00919-4500

LCDO JOSÉ CARRERA ROVIRA
EDIF MIDTOWN STE 207
421 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PR 00918-9998

SR VÍCTOR M VILLALBA
PRESIDENTE
FEDERACIÓN TRABAJADORES DE LA EMPRESA PRIVADA
URB PUERTO NUEVO
1214 CALLE CADIZ
SAN JUAN PR 00920

Isabel López-Pagán
Técnica de Sistemas de Oficina III