

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

**TO-RICOS MOLINOS LAS PIEDRAS
(COMPAÑÍA)**

Y

**CONGRESO DE UNIONES
INDUSTRIALES DE PUERTO RICO
(UNIÓN)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-06-1582

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA**

ÁRBITRO: MARÍA E. APONTE ALEMÁN

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de la presente querrela se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 2 de agosto de 2006. La misma fue presidida por el Árbitro Miguel Rivera Santos. En ese entonces, el patrono levantó la defensa de falta de arbitrabilidad sustantiva. En cuanto a ese particular, el caso quedó sometido para su análisis y adjudicación el 29 de septiembre de 2006 luego de concluido el término concedido a las partes para someter sus respectivas alegaciones por escrito.

Por el Congreso de Uniones Industriales de Puerto Rico, en adelante “la Unión” comparecieron: el Sr. Arturo Figueroa, Portavoz; el Sr. José A. González, Delegado; el Sr. Luis R. Astacio, Testigo y el Sr. Ramón L. Ortiz Méndez, Querellante.

Por la Compañía To-Ricos Molinos Las Piedras, en adelante “la Compañía” comparecieron: el Lcdo. Polonio J. García, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Miguel Seyjóo, Gerente de Molinos y Tammy Meléndez, Gerente de Recursos Humanos.

SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto a resolverse, por lo que sometieron sus respectivos proyectos de sumisión:

Proyecto de Sumisión de la Unión

Determinar si la compañía violó o no el Convenio Colectivo o la Ley o ambos al despedir al empleado Ramón L. Ortiz injustificadamente. De haber violado el convenio o la ley, que el Árbitro ordene la reposición del Sr. Ortiz en su empleo incluyendo todos los haberes dejados de recibir, más se le imponga a la compañía una penalidad económica en adición a la paga de salarios y haberes que tenga derecho por el despido injustificado.

Proyecto de Sumisión del Patrono

Que el Honorable Árbitro decrete la falta de arbitrabilidad sustantiva de la presente querella y se proceda a la desestimación y cierre definitivo de la misma. Al no existir convenio colectivo válido entre las partes a la fecha de los hechos de este caso y/o ante la exclusión de cubierta del mismo a empleados temporeros como el querellante.

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 el presente caso es el siguiente:

Determinar si la presente querella es o no arbitrable sustantivamente.

¹ Véase el Artículo XIV - **Acuerdo de Sumisión:**

a) ...

b) En la Eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión, llegada a 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 tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES**Artículo I**
Reconocimiento de la Unión

1. (...)
2. (...)
3. La unidad de contratación cubierta por este convenio Colectivo (sic) será todos los empleados de producción y mantenimiento del patrono en su Molino de Las Piedras, Puerto Rico excluyendo todos los empleados clericales de oficina, empleados temporeros o casuales, vendedores, guardianes y supervisores según se define en la ley.

Artículo XXXI
Disposiciones Generales

Sección 5: Todo empleado permanente o temporero que ejecute trabajo en domingo será compensado a razón de dos veces su tipo regular de salario. Esta estipulación no está sometida a condición alguna. Se entiende que los empleados temporeros no tendrán derecho a ningún otro beneficio marginal establecido en este Convenio.

Sección 8: Se entiende que la Compañía continuará usando empleados temporeros según los necesite y éstos no estarán cubiertos por este Convenio Colectivo, excepto en cuanto a la Sección 4 del Artículo X.

RELACIÓN DE HECHOS

1. To-Ricos Molinos Las Piedras y el Congreso de Uniones Industriales de PR otorgaron un Convenio Colectivo cuya vigencia fue del 11 de diciembre de 2000 hasta el 31 de octubre de 2003.
2. El Querellante, Ramón L. Ortiz Méndez fue contratado por la Compañía el 20 de octubre de 2004, como Operario, mediante un contrato de empleo temporero.

3. El contrato de empleo temporero especificaba que el Querellante estaba siendo reclutado para un proyecto especial y que sus servicios se extenderían hasta que fueran necesarios.
4. La cláusula siete (7) del contrato de empleo temporero recoge la reserva del derecho de la Compañía de prescindir de los servicios del empleado en cualquier momento durante el periodo temporero de empleo.
5. Al Querellante le notifican la terminación de su empleo en noviembre de 2005.

ALEGACIONES DE LAS PARTES

La Unión alegó en primera instancia que el empleado no era de naturaleza temporera y que precisamente esa alegación hacía necesaria una vista en sus méritos para demostrar la certeza de su contención. En segundo lugar argumentó que aunque en efecto expiró el Convenio Colectivo entre las partes, es norma general que los términos del mismo subsisten a su expiración y por tanto, el Árbitro tiene jurisdicción para intervenir y dilucidar la controversia de autos.

La Compañía alegó que el Querellante era un empleado temporero al momento de la ocurrencia de los hechos, y que este tipo de empleado está excluido de las disposiciones del Convenio Colectivo. Por otro lado, arguyeron que al momento de la terminación del contrato de empleo temporero del Querellante, el Convenio Colectivo había expirado, por lo que el Árbitro carece de jurisdicción para entender en la adjudicación de la controversia.

SOBRE LA ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

Nos corresponde dirimir si la controversia planteada es arbitrable sustantivamente. A las partes se les concedió amplia oportunidad de desplegar toda la prueba que tuvieran a bien presentar en apoyo a sus contenciones.

En apoyo a su posición, la Unión arguyó que el caso era arbitrable sustantivamente ya que entre las partes existía un Convenio Colectivo aplicable que provee la jurisdicción al Árbitro para intervenir en la controversia, ya que el convenio subsistió en virtud de la jurisprudencia interpretativa. A su vez, plantearon la necesidad de celebrar una vista en los méritos², ya que su reclamación se basa en que el Querellante no era un empleado temporero ni bajo las disposiciones del Convenio Colectivo, ni a la luz de la ley, por lo que debía ser tratado como empleado regular para fines de la controversia de despido. Alegaron además que aunque el Convenio Colectivo expiró, es norma general que los términos de éste subsistan a su expiración.

La Compañía, en apoyo a su teoría, planteó dos asuntos que entiende inciden en la falta de arbitrabilidad sustantiva de la controversia ante nuestra consideración.

En primer lugar, que el Árbitro no tiene jurisdicción para intervenir en esta controversia por haber expirado el Convenio Colectivo que regía entre las partes el 31 de octubre de 2003, sin haber acordado éstos ningún convenio posterior y haberse suscitado la terminación de empleo del Querellante en noviembre de 2005.

Basándose en lo anterior, adujeron que el hecho de que la terminación de empleo haya acontecido más de dos años después de expirado el último Convenio Colectivo que tuvieron vigente las partes, hace que la reclamación no sea arbitrable

² La querrela originalmente versaba sobre una alegación de despido.

sustantivamente. A esos efectos señalaron, que una vez expirado el Convenio Colectivo, la cláusula de arbitraje continúa teniendo vigencia pero de forma cualificada y las partes solo están obligadas a arbitrar las disputas sobre derechos que surjan del Convenio Colectivo expirado o sobre hechos u ocurrencias surgidas antes de la expiración del contrato, cuyos derechos adquiridos sobreviviesen la expiración del Convenio Colectivo. Arguyeron que la terminación de empleo del Querellante no cae bajo ninguno de esos supuestos.

En segundo lugar, aseveraron que las disposiciones del Convenio Colectivo claramente establecen su inaplicabilidad a los empleados temporeros, como lo era el Querellante³. En su argumentación hicieron referencia al Artículo I y XXXI del Convenio Colectivo, supra, aludiendo a que en dichas disposiciones el convenio es claro al excluir de su aplicación a los empleados temporeros. Añadieron que toda vez que las partes convinieron que los términos del Convenio Colectivo no iban a ser extensivos a los empleados temporeros en controversias de la naturaleza que nos ocupa, el Árbitro está impedido de intervenir en ellas.

Analizada y aquilatada la prueba presentada por las partes, concluimos, que la controversia no es arbitrable sustantivamente por los siguientes fundamentos:

El Convenio Colectivo, en su Artículo I Inciso 3, establece la exclusión de los empleados temporeros de la Unidad de Contratación por éste cubierta. De la prueba desfilada surge que el Querellante suscribió un contrato de empleo temporero⁴ cuyas cláusulas y condiciones reflejan que en efecto esa era la relación de empleo que tenía

³ A modo de alegación indicaron que el status de empleado temporero se puede constatar de la propia acción del querellante al gestionar que lo reclutaran como empleado regular, sin embargo, no presentaron prueba a estos efectos.

⁴ Exhibit I del Patrono.

con la Compañía. La Unión, aún cuando argumentó como parte de su contención que el empleado no era uno de naturaleza temporera, no presentó prueba que sostuviera su alegación. La jurisprudencia⁵ ha establecido que cuando los términos de una cláusula en un convenio son claros y no dejan lugar a dudas sobre la intención de los contratantes hay que atenerse al sentido literal de dichas cláusulas.

Por otra parte, no fue controvertido el hecho de que el Convenio Colectivo había expirado al momento de la terminación del empleo del Querellante. La jurisprudencia ha sido consistente en que una parte no puede ser forzada a someterse a arbitraje en ausencia de una obligación contractual sin que esto suponga que automáticamente se extinga el deber de arbitrar al expirar un Convenio Colectivo⁶. Terminado el contrato, el deber de arbitrar permanece para:

1. Permitir un laudo después de expirado el Convenio Colectivo si el agravio surgió durante la vigencia del Convenio.
2. Completar el procedimiento de arbitraje que comenzara vigente el contrato colectivo.

En Litton Financial Printing División vs. N.L.R.B., 501 U.S. 190 (1991), la opinión mayoritaria expresó:

A post expiration grievance can be said to arise under the contract only where it involves facts and occurrences that arose before expiration, where an action taken after expiration infringes a right that accrued or vested under the agreement, or where under normal principles of contract interpretation, the disputed contractual rights survive expiration of the remainder of the agreement.

⁵ A.M.A. v.s. J.R.T., 114 D.P.R. 844 (1983)

⁶ Nolde Brothers, Inc. vs. Local 358, Bakery and Confection Workers Union, 430 U.S. 243 (1977).

En la controversia planteada ante nuestra consideración, el Convenio Colectivo expiró el 31 de octubre de 2003. No hubo prueba o alegaciones que evidencien una extensión de la vigencia o algún acuerdo que nos lleve a concluir que un hecho acaecido en noviembre de 2005 (la terminación de empleo del Querellante) encuentre amparo bajo las disposiciones de un contrato que había expirado por lo menos dos años antes del suceso. Por otra parte, entendemos que la terminación de empleo del Querellante no es un hecho que encuentre lugar dentro de las instancias en las cuales la jurisprudencia ha dispuesto que aún expirado el Convenio Colectivo, se mantiene vivo el deber de arbitrar. Sobre el particular en Champion International Corp, 98 LA 171 (1991), el Arbitro Gordon basado en Indiana & Michigan Electric Co., 125 LRRM 1097 (1987), expresó:

The Indiana & Michigan case also held that the right to be disciplined only for proper reasons does not “arise under” an expired agreement and that, therefore, an employer may not be compelled to arbitrate that question.

Conforme a lo anterior, concluimos, que al Querellante no lo amparan las disposiciones del Convenio Colectivo, en primera instancia, por el hecho de ser un empleado temporero, los cuales expresamente están excluidos de la aplicación del Convenio Colectivo; y en segundo lugar, siguiendo el análisis de la discusión que precede, porque su terminación de empleo aconteció pasados dos años de la expiración del convenio. Acorde a este razonamiento entendemos que la querrela no es sustantivamente arbitrable.

Por los fundamentos que anteceden, emitimos el siguiente:

LAUDO

Determinamos a tenor con los hechos, el derecho y la prueba presentada, que la presente querrela no es arbitrable sustantivamente.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 26 de junio de 2007.

MARÍA E. APONTE ALEMÁN
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 26 de junio 2007 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR. ARTURO FIGUEROA RÍOS
CONGRESO UNIONES INDUSTRIALES DE PR
PO BOX 344
CATAÑO PR 00962

LCDO. POLONIO J. GARCÍA
COND. SAN VICENTE STE 102
8169 CALLE CONCORDIA
PONCE 00717-1556

SR. TAMMY MELENDEZ
GERENTE RECURSOS HUMANOS
TO-RICOS MOLINOS LAS PIEDRAS
PO BOX 1509
AIBONITO PR 00705

JENNY LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III