

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P O Box 195540
San Juan PR 00919-5540
Tel. 754-5302 a 5317 Fax 756-1115

CEMEX PUERTO RICO, INC.
(Compañía)

Y

UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA
PUERTO RICAN CEMENT
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-08-1841 ¹

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL

ARBITRO: LAURA A. MARTÍNEZ
GUZMÁN

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso de referencia se celebró en las instalaciones de Cemex de Puerto Rico, Inc. en Ponce, Puerto Rico, el martes, 13 de noviembre de 2007. El caso quedó sometido para su resolución el 17 de diciembre de 2007, fecha en que vencía el término para radicar los alegatos escritos.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por Cemex Puerto Rico, Inc., en lo sucesivo denominada "la Compañía", la Lcda. Lourdes G. Aguirrechú, Representante Legal y Portavoz; el Sr. Norberto Quijano, Representante; el Sr. Carlos Reyes, Gerente de Producción; y la Sra. Carmen M. Dávila Santiago, Gerente de Recursos Humanos y Relaciones Industriales del Área Sur y Testigo.

¹ Número Administrativo asignado a la Arbitrabilidad Procesal.

Por la Unión de Trabajadores de la Puerto Rican Cement, en lo sucesivo denominada "la Unión", el Lcdo. Edgardo Pérez, Representante Legal y Portavoz; el Sr. Miguel A. Rosario, Presidente; el Sr. Jesús Droz Rivera, Secretario de Actas; y el Sr. Pedro Torres, Sargento de Armas.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y conainterrogar, y de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus respectivos planteamientos.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron acuerdo alguno en lo que a la sumisión respecta. En su lugar, procedieron a someter, por separado, sus respectivos proyectos de sumisión.

POR LA COMPAÑÍA:

Que la Honorable Árbitro determine si el caso A-07-2408 es o no arbitrable procesalmente toda vez que el quinto (5to) turno de trabajo no se implementó el 1ro de enero de 2007, según el procedimiento de arbitraje que se siguió.

De resolverse que el caso es arbitrable la Honorable Árbitro le reseñará para una vista en sus méritos.

POR LA UNIÓN:

Si el mero cambio de fecha de implementación en el plan de añadir un quinto (5to) turno es razón en derecho para volver a enviar esta querrela a arbitraje.

Luego del correspondiente análisis del Convenio Colectivo aplicable, los planteamientos de las partes y la evidencia sometida, concluimos que el asunto a resolver es el siguiente:²

Determinar si la Querella es o no arbitrable procesalmente. De serlo, que se celebre audiencia para ventilar en sus méritos la totalidad de la reclamación.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO ARTÍCULO V

Procedimiento de Quejas y Agravios

Sección 1: Cualquier queja, agravio, reclamación, disputa o controversia relacionada con la interpretación o administración de este Convenio, así como por cualquier asunto que envuelva la imposición de medidas disciplinarias, será tramitado conforme al siguiente procedimiento.

Sección 2: La UNIÓN o el empleado afectado someterá la queja o querella, por escrito, al Oficial de Personal de la COMPAÑÍA dentro de cinco (5) días laborables de haber surgido el asunto que motiva la querella. De igual manera, la COMPAÑÍA deberá someter por escrito a la UNIÓN la queja o agravio dentro de dichos cinco (5) días laborables de haber surgido el asunto que motiva dicha querella. Luego de la presentación de dicha queja o querella se constituirá un Comité de Diálogo, compuesto por un representante de la COMPAÑÍA y uno de la UNIÓN, con el propósito de tratar de resolver el asunto que motiva la controversia.

² El Artículo XIV, Inciso (b) del **Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos** dispone que:

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.

Sección 3: De no resolverse satisfactoriamente la controversia dentro de cinco (5) días laborables de haberse sometido por una de las partes a la otra, la misma será sometida a un Comité de Quejas y Agravios, compuesto de dos representantes de la UNIÓN y dos de la COMPAÑÍA. El comité tendrá facultad para efectuar las estipulaciones que creyere convenientes en casos de despidos. Las partes podrán traer testigos a la vistas. El comité levantará actas de sus reuniones con copias firmadas y entregadas a cada parte.

Sección 4: Si el Comité de Querellas no se pusiere de acuerdo, la querella o controversia será sometida a arbitraje por cualquiera de las partes dentro de cinco (5) días laborables a partir de la decisión del referido Comité de Querellas.

Sección 5: El árbitro será seleccionado de una lista de tres árbitros que someterá el Director del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento de Trabajo a la partes. Las partes procederán a tachar un nombre cada una, y el restante será el árbitro.

Sección 6: La decisión del árbitro será final y obligatoria para las partes, y será conforme a derecho.

Sección 7: El árbitro no tendrá facultad para alterar, modificar ni enmendar las disposiciones del Convenio Colectivo.

Sección 8: Las partes deberán someter un acuerdo de sumisión al árbitro para la resolución de la controversia. Si las partes no se pusieran de acuerdo con respecto a la sumisión, el árbitro estará facultado para extraer la sumisión de los planteamientos de las partes.

Sección 9: En casos de despidos en que el árbitro determinase que el despido ocurrió sin justa causa, tendrá facultad para ordenar el remedio que considere apropiado.

Sección 10: Las reclamaciones de salarios o de horas extras que individual o colectivamente excedan a la suma de mil dólares (\$1,000.00) no se someterán al Comité de Quejas y

Agravios. Tales reclamaciones podrán radicarse ante un tribunal de jurisdicción competente. Cuando surgiere tal reclamación a ser dilucidada ante los tribunales, el efecto de dicha radicación es el sustituir al árbitro por los tribunales; entendiéndose que de surgir tal reclamación o reclamaciones, la UNIÓN y los empleados cubiertos por este Convenio se obligan a recurrir a dicho foro judicial para ventilar dicha reclamación o controversia, y no recurrirán a la huelga o paro de clase alguna. De decretarse tal paro en virtud de tal reclamación, la COMPAÑÍA podrá utilizar los remedios existentes para aquellos casos en que se recurre a un paro en violación de la cláusula de no huelga.

Sección 11: No se tomará represalia, ni en forma alguna se perjudicarán los derechos de ningún trabajador por razón de haber presentado una querrela; disponiéndose, sin embargo, que no se ventilarán quejas y agravios en áreas de trabajo, ventilándose las mismas en la Oficina de Personal.

Sección 12: Todo empleado cubierto por este Convenio tendrá derecho a estar asistido por el Presidente o un Delegado debidamente autorizado por la UNIÓN cuando fuere citado a la Oficina de Personal para investigación de algún caso en que dicho empleado esté envuelto.

Sección 13: En la investigación de cualquier querrela que surja durante horas laborables en la fábrica, sólo participará un máximo de dos delegados.

Sección 14: El tiempo utilizado por un empleado al comparecer ante una vista de arbitraje no será deducido de su salario.

Sección 15: La COMPAÑÍA y la UNIÓN, si así lo desea, podrán estar representados y asistidos por sus respectivos abogados.

IV. HECHOS

De la prueba oral y documental desfilada durante el transcurso de la audiencia, se derivaron los siguientes hechos pertinentes a la controversia:

1. Para la fecha de los hechos que configuraron este caso existía un Convenio Colectivo entre las partes con vigencia del 1ro de marzo de 2003 al 29 de febrero 2008.³
2. Mediante carta del 1ro de diciembre de 2006⁴, la Compañía notificó a la Unión de un cambio en los turnos de trabajo. Esto incluía la implantación de un quinto turno que funcionaría, inicialmente, con empleados de producción existente en lo que se reclutaba personal adicional. Dicho quinto turno trabajaría un itinerario fijo, sin rotar los días libres.
3. En reunión del 7 de diciembre de 2006, la Compañía informó a la Unión que efectuaría los cambios en los turnos de trabajo a partir del 1ro de enero de 2007⁵.
4. Dicha determinación suscitó una controversia que fue discutida por las partes conforme al Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo.
5. Toda vez que las partes no llegaron a un acuerdo, la Unión radicó la presente querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo el 14 de diciembre de 2006⁶.
6. El 1ro de enero de 2007, la Compañía no efectuó el referido cambio en los turnos de trabajo. No empuce, en los meses posteriores continuó afirmando,

³ Exhibit Núm. 1 Conjunto.

⁴ Exhibit Núm. 4 de la Unión.

⁵ Exhibit Núm. 1 de la Compañía.

⁶ Solicitud para Designación o Selección de Árbitro.

verbalmente, su intención de poner en vigor dicho cambio. Tampoco, notificó, por medio alguno, que desistía de la implantación de los turnos de trabajo anunciados, objeto de la presente querella.

7. El 12 de noviembre de 2007, un día previo a la fecha pautada para la audiencia de arbitraje, la Compañía comenzó un nuevo esquema de turnos rotativos de producción, incluyendo un quinto turno de trabajo con once (11) empleados nuevos.
8. La diferencia principal entre el esquema de turnos de trabajo finalmente implantado del esquema anunciado y discutido previamente con la Unión consiste en que el quinto grupo, que inició en noviembre de 2007, trabaja itinerarios rotativos.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Al inicio de los procedimientos de rigor, la Compañía levantó la defensa de arbitrabilidad en su modalidad procesal. Determinamos atender dicho planteamiento previo a la ventilación de los méritos de la querella.

La Compañía fundamentó su planteamiento de arbitrabilidad procesal en la inexistencia de controversia entre las partes. Esto debido a que alegó que nunca aconteció el asunto que generó la controversia, ya que optó por no implantar los cambios en los turnos de trabajo, anunciados en carta de 1ro de diciembre de 2006, que originaron la presente querella.

Indicó que los cambios efectuados en los turnos de trabajos el 12 de noviembre de 2007 eran, significativamente, distintos a los anunciados el 1ro de diciembre de 2006. Basado en dicho planteamiento, afirmó que la Unión, de tener alguna queja respecto al esquema de turnos implantado el 12 de noviembre de 2007, debía tramitarla mediante la radicación de una querrela distinta y separada de la que actualmente nos ocupa. Señaló que dicha diferencia obedeció a que el quinto turno, anunciado en diciembre de 2006 y discutido con la Unión, era un turno fijo en el cual los empleados no rotaban sus días libres. Además, que éste se establecería con los empleados de producción existentes en lo que se contrataba personal adicional. En cambio, el quinto turno de trabajo implantado en noviembre de 2007, comenzó con once (11) empleados nuevos, que rotarían sus días libres.

En apoyo a su posición la Compañía presentó el testimonio de la Sra. Carmen Minerva Dávila, Gerente de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del Área Sur. Ésta declaró que en diciembre de 2006, la Compañía notificó a la Unión que implantaría, efectivo el 1ro de enero de 2007, unos cambios en los turnos de trabajo, los cuales incluían un quinto turno. Que la Unión estaba en desacuerdo con estos cambios, por lo que tramitó una querrela conforme al Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo. Toda vez que la querrela no fue resuelta en las etapas pre-arbitrales, la Unión, antes de que se implantara el nuevo turno de trabajo, radicó una querrela en arbitraje. Que el 1ro de enero de 2007, la Compañía no instituyó los cambios en los turnos de trabajo previamente anunciados.

La señora Dávila señaló que el 12 de noviembre de 2007, la Compañía estableció un nuevo esquema de turnos de trabajo, distinto del esquema anunciado en diciembre de 2006. Que el quinto turno implantado el 12 de noviembre de 2007, trabaja itinerarios rotativos y requirió del reclutamiento de once (11) empleados nuevos; mientras que para el turno de trabajo anunciado en diciembre de 2006, se proyectaba trabajar itinerarios fijos e iniciar con los empleados de producción existentes en lo que se reclutaba personal adicional.

A preguntas del asesor legal de la Unión, la testigo indicó que tanto el quinto turno proyectado para el 1ro de enero de 2007, como el finalmente establecido el 12 noviembre de 2007, requerían del reclutamiento de personal adicional.

Finalmente, expresó que de la Unión estar en desacuerdo con los turnos de trabajo instaurados el 12 de noviembre de 2007, podía presentar una querrela conforme al procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo. Que a la fecha de la audiencia, 13 de noviembre de 2007, la Unión aún se encontraban en término para incoar esta acción.

La Unión, por su parte, alegó que no procede el planteamiento de falta de arbitrabilidad procesal instado por la Compañía. Que de los hechos se desprende que a partir de la carta del 1ro de diciembre de 2006, en la cual la Compañía notificaba la implantación de unos cambios en los turnos de trabajo, surgió una controversia real entre las partes. Que la existencia de dicha controversia la aceptó la Compañía al discutirla por los mecanismos establecidos en el Convenio Colectivo. Que dado que los mecanismos de

quejas y agravios no rindieron frutos, la Unión, en cumplimiento con su obligación contractual, presentó la controversia ante la consideración del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Además, arguyó que el anuncio de cambios a los turnos de trabajo, indistintamente de la fecha de implantación, era una amenaza constante y real a los acuerdos establecidos en el Convenio Colectivo; siendo una controversia justiciable ante arbitraje.

La Unión alegó que los cambios a los turnos de trabajo implantados el 12 de noviembre de 2007 eran, esencialmente, iguales a los anunciados y discutidos con la Unión en diciembre de 2006, por lo que esta acción forma parte de la querrela instada ante arbitraje. Esto debido a que en ambos esquemas de turnos de trabajo se instituirían un quinto turno de trabajo y requerirían de la contratación de personal adicional. Que la única diferencia, la cual no modificó la controversia que suscitó la querrela, consistió en que el quinto turno iniciado el 12 de noviembre de 2007 trabaja horarios rotativos.

Para sustentar sus planteamientos la Unión presentó el testimonio del Sr. Miguel Rosario, Presidente de la Unión. Éste declaró que la Compañía le notificó, mediante carta del 1ro de diciembre de 2006, que implantaría unos cambios en los turnos de trabajo efectivo al 1ro de enero de 2007. Que la Unión estaba en desacuerdo con dichos cambios debido a que violaban el Convenio Colectivo; por lo que instó una queja conforme al Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo. Que el 1ro de enero de 2007, la Compañía no implantó los cambios en los turnos de trabajo anunciados en diciembre de 2006. No obstante, en los meses posteriores continuó afirmando, verbalmente, que

procedería con dicha implantación. Que en ningún momento la Compañía le informó que desistía de poner en vigor los cambios que fueron anunciados y discutidos.

Respecto a la implantación de cambios en los turnos de trabajo a partir del 12 de noviembre de 2007, el señor Rosario atestó que la Compañía le notificó de este asunto el 7 de noviembre de 2007, mediante entrega de copia de una carta⁷ dirigida a los empleados con fecha de 5 de noviembre de 2007. Que en dicha carta la Compañía anunció que efectivo el 12 de noviembre de 2007, comenzaría un esquema de turnos rotativos de producción con la inclusión de un quinto turno, para el cual reclutaron once (11) empleados nuevos. Que a la fecha de la audiencia, la Compañía no había entregado a la Unión cual sería este esquema de turnos rotativos.

Presentados ambos planteamientos, procedemos con el análisis de los mismos.

Cuando se alega que la querrela no es arbitrable, lo que se plantea es que el árbitro no tiene autoridad para hacer una adjudicación en sus méritos y conceder el remedio que corresponda. El Lcdo. Demetrio Fernández Quiñones, en su libro *El Arbitraje Obrero Patronal* expresó lo siguiente en cuanto a la arbitrabilidad: “La arbitrabilidad significa el derecho del quejoso a que su agravio lo determine él árbitro. Cualquier impedimento que se le alegue al disfrute de ese derecho es una cuestión de arbitrabilidad, que puede ser en la vertiente sustantiva o la procesal.”⁸

La no arbitrabilidad en su modalidad procesal implica que la querrela no se tramitó conforme a lo dispuesto en el Procedimiento de Quejas y Agravios acordado por las partes

⁷ Exhibit Núm. 2 de la Compañía.

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

en el Convenio Colectivo. Esto puede ser por razón de inobservancia de un término o de un procedimiento o debido a que no se sometió ante la persona, oficialmente, designada en el procedimiento.

Para dilucidar el planteamiento de arbitrabilidad procesal instado por la Compañía debemos determinar, en primera instancia, si existe o no una controversia entre las partes; y si ésta se tramitó o no conforme al Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo.

El Artículo V, Sección 1, supra, dispone que se tramitará conforme al Procedimiento de Quejas y Agravios cualquier queja, agravio, reclamación, disputa o controversia relacionada con la interpretación o administración del Convenio Colectivo.

En el presente caso encontramos que la carta del 1ro de diciembre de 2006⁹, en la cual la Compañía anunció a la Unión unos cambios en los turnos de trabajo, generó una controversia respecto a la interpretación del Convenio Colectivo. La Unión tramitó dicha controversia conforme al Procedimiento de Quejas y Agravios, aspecto no controvertido por la Compañía. Como parte de este procedimiento la Compañía y la Unión discutieron la controversia. Toda vez que las partes no llegaron a un acuerdo, la Unión, parte interesada, presentó una querrela ante arbitraje dentro del término establecido en el Convenio Colectivo, lo cual tampoco controvertió la Compañía.

⁹ Exhibit Núm. 4 de la Unión.

La referida controversia subsistió, aún cuando los turnos de trabajo objetos de la presente querrela no iniciaron el 1ro de enero de 2007, debido a que la Compañía durante los meses posteriores continuó afirmando, verbalmente, su intención de proceder con su implantación, según surge del testimonio del Sr. Miguel Rosario, Presidente de la Unión, lo cual no fue refutado por la Compañía. También, es meritorio señalar que la Compañía, en ningún momento, notificó a la Unión que no pondría en vigor el esquema de turnos de trabajo anunciado en diciembre de 2006.

A tenor con lo antes expresado, concluimos que existe una controversia real entre las partes, la cual fue tramitada conforme al Procedimiento de Quejas y Agravios establecido en el Convenio Colectivo.

En segunda instancia, debemos resolver si el esquema de turnos de trabajo implantado el 12 de noviembre de 2007 era o no igual al anunciado y discutido con la Unión en diciembre de 2006; y si la Unión, de estar en desacuerdo con los turnos implantados, tenía o no que instar una querrela distinta y separada de la que nos ocupa.

De la prueba presentada por las partes se desprende que el esquema de turnos de trabajo iniciado el 12 de noviembre de 2007, era igual al esquema anunciado en diciembre de 2006, tanto en la incorporación de un quinto turno de trabajo como en la necesidad de contratar personal adicional. Estos esquemas sólo se diferenciaban en que el quinto turno establecido para el 12 de noviembre de 2006, tenía itinerarios rotativos, mientras el que fue anunciado en diciembre de 2006, contemplaba itinerarios fijos. Encontramos que esta única diferencia no modificó la controversia generada entre las partes que conllevó la

radicación de la presente querella. A esos efectos, la Unión no tenía que instar una nueva querella bajo el Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo.

En virtud de lo anteriormente expuesto, concluimos que no procede el planteamiento de arbitrabilidad procesal interpuesto por la Compañía.

VI. LAUDO

Determinamos que la querella es arbitrable en su modalidad procesal. Se cita a las partes para que comparezcan a las instalaciones de Cemex de Puerto Rico, Inc. en Ponce, Puerto Rico, el 30 de junio de 2008, a las 10:00a.m. Ese día procederemos a examinar los méritos de la querella bajo el número A-07-2408.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO en San Juan, Puerto Rico, hoy 8 de febrero de 2008.

LAURA A. MARTINEZ GUZMÁN
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 8 de febrero de 2008; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR MIGUEL A ROSARIO
PRESIDENTE
UNION DE TRABS PUERTO RICAN CEMENT
PO BOX 8728
PONCE PR 00732

LCDO LEONARDO DELGADO NAVARRO
REPRESENTANTE LEGAL
#1127 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PR 00925

SRA CARMEN M DAVILA SANTIAGO
GERENTE DE REC HUM Y REL LABORALES
PUERTO RICAN CEMENT CO (CEMEX)
PO BOX 1349
PONCE PR 00733

LCDA LOURDES AGUIRRECHU
BUFETE RIVERA TULLA & FERRER
50 CALLE QUISQUELLA
SAN JUAN PR 00917-1212

YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistema de Oficina III