

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

**SARTORIUS STEDIM
PUERTO RICO INC.**
(Patrono o Compañía)

Y

**SINDICATO PUERTORRIQUEÑO
DE TRABAJADORES**
(Unión)

LAUDO

CASO: A-09-1770^{1/}

SOBRE : ARBITRABILIDAD

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe se llevó a cabo el 27 de junio de 2008, en las oficinas del Negociado de Seguridad de Empleo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Yauco.

Sartorius Stedim Puerto Rico, Inc., en adelante Sartorius, compareció representado por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Polonio J. García Pons, y su gerente de recursos humanos y el supervisor de almacén, Sres. Justino Cruz y José Martínez, respectivamente.

El Sindicato Puertorriqueño de Trabajadores, en adelante el Sindicato, compareció representado por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Rafael Juarbe Pagán. Los Sres. José del Rosario, querellante, Harry Torres, delegado de almacén, Roberto Pérez, delegado general, y Andrés Claudio, coordinador, también comparecieron.

^{1/} Número asignado, administrativamente, sólo para fines estadísticos. Se relaciona con el caso A-08-552, sobre reclamación del Sr. José del Rosario, Pleat Center Operator.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 2 de septiembre de 2008, cuando expiró el plazo concedido a las partes para presentar el respectivo memorial de derecho.

SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión. No obstante, cada una identificó la controversia y el remedio, e hizo constar su consentimiento para que el árbitro determine, finalmente, el asunto a resolver.

Sartorius propuso la siguiente sumisión:

“Que el árbitro determine la falta de arbitrabilidad procesal de la presente querrela.” De determinar que la misma es arbitrable, que “...el Honorable Árbitro determine que el patrono no cometió violación alguna a los artículos 5.2, 8.2, 16.1 y 35.2 del convenio colectivo aplicable al no asignar al Sr. José del Rosario a un puesto de categoría I en el almacén de la planta.”

Por otro lado, el Sindicato propuso la siguiente sumisión:

“Si la plaza cubierta por el empleado Walter Caraballo era de Trabajador General de Almacén que es categoría I o de Material Handler que es categoría III.

Si el empleado José del Rosario es o no la persona a quién se le debió reconocer el puesto a base de sus calificaciones y antigüedad según dispone el artículo 8.2 y otros aplicables del convenio colectivo vigente entre las partes.

En caso de que se le reconozca, que se le reubique[sic] a la plaza correspondiente.”

En consonancia con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH)^{2/}, se determinó que el asunto a resolver es el siguiente:

“Si la querella es o no arbitrable, sustantiva y procesalmente.”

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

El querellante, Sr. José del Rosario desempeñaba, al momento de presentar la presente querella, y aún desempeña las funciones de Pleat Center Operator, Categoría III, en el departamento de producción.

Previo la publicación de la correspondiente convocatoria, Sartorius cubrió dos plazas de “Material Handler”, Categoría III, en el área de almacén. Sartorius seleccionó a los Sres. Irvin Santana y Eduardo Pérez, quienes tenían más antigüedad que el querellante. Meses después, basándose en un análisis de sus necesidades, Sartorius, **alegadamente**, reclasificó la plaza que ocupaba el Sr. Walter Caraballo de “Operador I”, Categoría I, a “Trabajador General de Almacén”, Categoría I, en el área de almacén. El salario, y demás condiciones de trabajo y beneficios marginales del señor Caraballo permanecieron inalteradas. Es de esta acción de Sartorius que el señor del Rosario se queja. Alega discrimen y solicita ocupar una plaza de “Material Handler” en el

^{2/} Véase el Artículo XIII, el cual dispone lo siguiente en su parte pertinente:

“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 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.”

almacén. Aduce que en el almacén sólo se trabaja en un turno y esto le permitiría trabajar y estudiar.

Trabada la controversia entre las partes, es decir, luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias en las etapas previas a la de arbitraje, el SPT solicitó la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos mediante la presentación de una solicitud para designación o selección de árbitro en la que alega, esencialmente lo mismo que en las etapas previas a la de arbitraje, que “[a]l empleado no se le consideró para la plaza que hay en el almacén, aun cuando utilizan empleados con menos antigüedad, temporeros y nuevos no unionados...”.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA Y PROCESAL

Sartorius sostiene que el NCA carece de jurisdicción para entender en los méritos de la controversia de epígrafe, toda vez que “no hay disposición del Convenio Colectivo que haya sido violada” y que “la Unión [presenta] para adjudicación una controversia que el patrono entiende es diferente a la planteada en el transcurso del procedimiento de quejas y agravios y en la solicitud de arbitraje...”.

Es preciso recordar que cuando se afirma que la querrela no es arbitrable, lo que se plantea es que el árbitro no tiene autoridad para hacer una adjudicación en torno a los méritos y conceder el remedio que corresponda. El Lcdo. Demetrio Fernández

Quiñones, reconocido comentarista en materia de relaciones industriales y arbitraje expresó lo siguiente acerca de la arbitrabilidad:

“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 la procesal”. Véase **El Arbitraje Obrero-Patronal**, Legis Editores S. A., 2000, Colombia, pág. 236.

La función de determinar lo que es o no arbitrable, desde el punto de vista sustantivo, es una función interpretativa. La atención debe estar centrada en si la queja presentada está dentro del ámbito de la cláusula de arbitraje. Está claro que todo aquello que no esté específicamente excluido en el acuerdo o cláusula de arbitraje de un convenio colectivo es arbitrable y en caso de duda sobre la [arbitrabilidad](#) o no [arbitrabilidad](#) se decide a favor de la [arbitrabilidad](#). Es decir, que a menos que las partes excluyan clara y terminantemente determinadas materias o asuntos del proceso de arbitraje, la presunción es a favor de que la cuestión es arbitrable. Según esta doctrina, son las partes las que determinan lo que es arbitrable. Se respeta el principio de la negociación colectiva de dejar exclusivamente en manos de las partes los detalles acerca del arbitraje de sus disputas y conflictos. Véase **El Arbitraje Obrero-Patronal**, supra, página 438.

El interés estatal en promover el arbitraje, como método para solucionar disputas, se ve reflejado en la presunción de [arbitrabilidad](#) cuando el contrato tiene una cláusula de arbitraje. En esas circunstancias, las dudas deben resolverse a favor de dicha cobertura. Véase **Bird Construction Corp. vs. AEE**, 2000 JTS 200, que cita con

aprobación a AT&T Technologies, Inc. vs. Communications Workers, 475 US 643, 650 (1985).

En ese sentido, el que, alegadamente, Sartorius no haya infringido disposición alguna del convenio colectivo **no** constituye impedimento para que el árbitro emita su juicio en torno a los méritos de la querella.

Asimismo, en lo que concierne a la arbitrabilidad procesal, es preciso destacar que existe una variedad de defectos procesales que pueden ser invocados para evitar que el árbitro emita su dictamen en torno a los méritos de la querella. Las partes someten al árbitro las cuestiones de arbitrabilidad procesal que en esencia requieren que éste determine si el agravio está maduro para arbitraje.

Se espera de ambas partes no sólo que utilicen el procedimiento de quejas y agravios, sino también que observen sus requisitos formales. No debemos olvidar que el convenio y su cláusula de quejas y arbitraje obligan por igual a ambas partes. Véase Rivera Adorno vs. Autoridad de Tierras, 83 DPR 258, 264 (1961). Está claro que el reconocimiento de que los convenios colectivos obligan igualmente a los contratantes (esto es, a los obreros y al patrono) fomenta un mayor sentido de responsabilidad en las partes contratantes, lo que a su vez propicia la paz industrial y, consiguientemente, la estabilidad en la industria. Véase Rivera Adorno vs. Autoridad de Tierras, supra, a la página. 265.

Es fundamental que las partes cumplan estrictamente con las disposiciones contractuales sobre procesamiento de querellas porque, generalmente, un agravio que

no es presentado o no es presentado en todas las etapas del procedimiento, o es presentado a destiempo será considerado que no es arbitrable procesalmente, pues se pretende que la tramitación de los agravios sea diligente y rápida. De esa forma se le imparte aprobación a lo que constituye la voluntad de las partes traducida en la redacción de la disposición contractual sobre procedimiento de quejas y agravios. Véase El Arbitraje Obrero-patronal, supra, página 426, y la sentencia de nuestro Tribunal Supremo en el caso de Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública vs. UGT, 2002 JTS 60.

La arbitrabilidad procesal remite a las condiciones intrínsecas relacionadas con los requerimientos contractuales. Véase El Arbitraje Obrero-patronal, supra, página 426. No hay controversia sobre la cláusula de quejas, agravios y arbitraje del convenio; los términos de la misma son claros.

La evidencia admitida y no controvertida establece que la queja fue presentada y tramitada de conformidad con lo dispuesto en el convenio colectivo y lo establecido en el reglamento del NCA. Tampoco hay duda que la controversia suscitada por el SPT en ante el árbitro de epígrafe es **idéntica** a la suscitada en las etapas del procedimiento de resolución de querellas previas a la de arbitraje.

Con este trasfondo doctrinal en mente, acerca de la vigorosa política pública a favor del arbitraje como método alternativo para la solución de disputas, la presunción a favor de la arbitrabilidad y lo expresado acerca de las cuestiones de arbitrabilidad

procesal, el árbitro resuelve que tiene autoridad para hacer una adjudicación en torno a los méritos y conceder el remedio que corresponda.

Por los fundamentos expresados, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

La querrela de epígrafe es arbitrable; en consecuencia, las partes deben comparecer ante el árbitro, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, debidamente preparadas para presentar evidencia en torno a los méritos del caso A-08-552, el 8 de octubre de 2009, a las 8:30 a.m.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 17 de febrero de 2009.

JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 17 de febrero de 2009; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO RAFAEL JUARBE PAGÁN
1393 AVE SAN IGNACIO
URB ALTAMESA
SAN JUAN P R 00921

LCDO POLONIO J GARCÍA PONS
8169 CALLE CONCORDIA
COND SAN VICENTE OFIC 102
PONCE PR 00717-1556

SR ROBERTO PAGÁN
SINDICATO PUERTORRIQUEÑO DE TRABAJADORES
URB CONSTANCIA
1813 PASEO LA COLONIA MARGINAL
PONCE PR 00717

SR JUSTINO CRUZ MARTÍNEZ
COORDINADOR DE RECURSOS HUMANOS
SARTORIUS STEDIM PUERTO RICO INC
P O BOX 6
YAUCO PR 00698

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III