

**GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P. O. BOX 195540
SAN JUAN, P. R. 00919-5540**

**NEW STEEL, INC.
(COMPAÑÍA O PATRONO)**

Y

**UNITED STEELWORKERS OF
AMERICA AFL-CIO-CLC
LOCAL 9058
(UNIÓN)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-10-2013

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL

ÁRBITRO: IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de este caso se pautó para celebrarse en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el martes, 11 de agosto de 2009. Al inicio de la audiencia, el Patrono levantó la defensa de arbitrabilidad procesal la cual decidimos resolver en primera instancia. Esta cuestión quedó sometida el 2 de octubre de 2009, fecha en que venció el término para presentar alegatos escritos.

Por la **New Steel, Inc.**, en adelante denominada “la Compañía”, comparecieron: el Lcdo. Moisés Ávila Sánchez, asesor legal y portavoz y el Sr. Anacleto Jiménez, gerente de operaciones y testigo. Por la **United Steelworkers of America AFL-CIO-CLC, Local 9058**, en adelante denominada “la Unión”, comparecieron: el Sr. Rubén Cosme Ayala,

representante y portavoz; el Sr. Joel Birriel, presidente de la Local 9058 y testigo; el Sr. Osvaldo Figueroa, delegado y testigo y el Sr. Jesse Bultrón, querellante. El Sr. José A. Rivera, aquí querellante, excusó su incomparecencia.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia que se resolverá, en su lugar sometieron los siguientes proyectos:

POR EL PATRONO:

Que la Arbitro determine si la presente querella es o no arbitrable procesalmente bajo las disposiciones del procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo vigente entre las partes. De no serlo, que se desestime la querella.

Determinar cual es el salario que debe recibir un empleado regular de una clasificación inferior, cuando realiza el trabajo de otro empleado de una clasificación superior. Si debe recibir el salario del empleado a que sustituye o el de la clasificación más alta, según dispone el Artículo XXVII.

POR LA UNIÓN:

Que la Honorable Arbitro determine, conforme a la prueba presentada, de acuerdo al convenio colectivo aplicable, si el patrono violó el Artículo XXVII al negarse a pagar el diferencial de salario a los compañeros Jesse Bultrón y José A. Rivera, por las tareas realizadas en una clasificación de mayor jerarquía.

De la Honorable Arbitro determinar que hubo violación al Artículo XXVII, ordene se pague el salario que se adeuda a los compañeros, Jesse Bultrón y José A. Rivera.

Luego del correspondiente análisis, del Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes y la evidencia admitida, concluimos que la controversia que se resolverá es la siguiente:

Que la Honorable Árbitro determine conforme a derecho, a la prueba presentada y al Convenio Colectivo aplicable, si la querrela es arbitrable en su vertiente procesal o no. De determinarse que la querrela es arbitrable procesalmente, que la Árbitro señale una fecha posterior para llevar a cabo la vista en sus méritos de la misma.¹

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO PERTINENTES² AL CASO

ARTÍCULO IX

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS Y

ARBITRABILIDAD

A. Un agravio dentro del significado de este Convenio Colectivo será una disputa o diferencia de interpretación respecto a la administración de las disposiciones expresas de este Convenio, o en relación al despido o imposición de cualquier medida disciplinaria a un empleado regular, sin justa causa. Si surgiere cualquier controversia entre la Unión y la Compañía conforme a la oración anterior, dicho asunto se resolverá obligatoriamente siguiendo el procedimiento expuesto a continuación:

B. Comité de Agravios...

¹Véase el Artículo XIV, sobre Sumisión, del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, en el cual se dispone lo siguiente:

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.

²Exhíbit 1 Conjunto. Convenio Colectivo aplicable a la controversia y vigente desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2011.

C. Los siguientes pasos serán observados al disponer de quejas y agravios:

Paso 1. Entre la persona agraviada con o sin un miembro del Comité de Agravios, y el supervisor inmediato, quien tendrá dos (2) días laborables para dar su decisión. El empleado agraviado deberá haber presentado su queja dentro de tres (3) días laborables de ocurrido el agravio.

Paso 2. Entre los representantes de la Unión Internacional, el Comité de Agravios de la Unión Local y representantes designados por la Compañía para representarlos en este paso. La Compañía tendrá cinco (5) días laborables para contestar por escrito el agravio en este paso. Las partes deberán haber apelado su queja en este paso dentro de cinco (5) días laborables.

Paso 3. a) Si un agravio no ha sido resuelto a satisfacción en el Paso 3, la Unión o la Compañía, someterán el agravio a arbitraje dentro de un plazo de quince (15) días, notificando de la querrela a la otra parte.

b) ...

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. Las partes firmaron el Convenio Colectivo que rige las relaciones obrero-patronales durante el período correspondiente al 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2011.
2. El Sr. Jesse Bultrón, querellante, se desempeñó como ayudante de operador de la máquina de corte en la Compañía New Steel, Inc.³
3. El Sr. José A. Rivera, querellante, se desempeñó como obrero en la Compañía New Steel, Inc.⁴

³ Exhíbit 1 Conjunto. Convenio Colectivo aplicable, pág. 29.

4. El 9 de septiembre de 2008, la Unión sometió el primer paso del procedimiento de quejas y agravios. Dicho documento fue dirigido a los señores Omir Méndez, José L. Pérez y Jiménez. Este escrito, según fue redactado, indicó lo siguiente: “Por este medio la Unión le informa a la Gerencia que se cometieron [sic] violación al Convenio Colectivo Artículo XXVII sección B, al no pagar el dinero que se le debe al Sr. Jesse M. Bultrón y al Sr. José A. Rivera, ya que estos empleados realizaron trabajos de una clasificación superior por 5 días laborables. Por tal razón la Unión le exige la Gerencia que se le pague el dinero lo antes posible a estos empleados.”⁵

5. El 29 de septiembre de 2008, la Unión sometió el segundo paso del procedimiento de quejas y agravios. Este documento, según fue redactado, expresó lo siguiente: “La Unión le informa a la Gerencia de New Steel que al no seguir los pasos establecidos en el Procedimiento de Quejas y Agravios la Unión enviará el agravio directamente para arbitraje”.⁶

6. La Unión presentó, en el tercer paso, esta querrela ante el foro arbitral el 8 de octubre de 2008.⁷

7. Las partes estipularon que los Exhíbits 2, 3, y 4, sobre el paso uno, el paso dos y la Solicitud para la Designación y Selección de Árbitro, fueron entregadas por la Unión y recibidas por la Gerencia.

⁴ *Ibíd.*

⁵ Exhíbit 2 Conjunto.

⁶ Exhíbit 3 Conjunto.

⁷ Exhíbit 4 Conjunto. Solicitud para Designación o Selección de Árbitro.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el caso ante nos debemos determinar si la querella es arbitrable procesalmente o no. La arbitrabilidad significa el derecho del quejoso a que su agravio lo determine el árbitro.⁸ La arbitrabilidad es una defensa que se levanta en el foro arbitral con el propósito de impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de la querella. Existen dos modalidades, la sustantiva y la procesal. Respecto a la arbitrabilidad procesal, el Honorable Árbitro Jorge E. Rivera Delgado⁹, ha expresado lo que sigue:

...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. Unas cuestiones típicas de arbitrabilidad procesal son si se siguieron todos los pasos o las etapas del procedimiento de quejas y agravios, y/o si la querella se tramitó, en cada etapa, dentro del término contractual prescrito...

El Patrono, por conducto de su Portavoz, planteó que la querella no era arbitrable porque la Unión no cumplió con los términos establecidos en el procedimiento de quejas y agravios del Convenio Colectivo aplicable. Éste arguyó lo siguiente:

1. Que los Querellantes recibieron el pago - correspondiente al tiempo trabajado del 7 al 12 de agosto de 2008 - el 20 de agosto de 2008.
2. Que a partir de esa fecha los agraviados tuvieron conocimiento de la alegada falta de pago del diferencial.

⁸ Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, Legis Editores S. A., 2000, página 236.

⁹ Autoridad Metropolitana de Autobuses y Trabajadores Unidos de la Autoridad Metropolitana de Autobuses, Laudos Números A-06-1982, A-06-1983 y A-03-2865 (2005), pág. 4.

3. Que desde el 20 de agosto había que contar dos (2) días para que los empleados activaran el primer paso y en cinco (5) días, el paso dos. O sea, los Querellantes tenían hasta el 22 de agosto de 2008 para activar el paso uno (1) y hasta el 29 de agosto de ese año para iniciar el paso dos (2).
4. Que no fue hasta el 9 de septiembre de 2008 que los Querellantes presentaron esta querrela en el paso uno (1). Por lo tanto, la queja se presentó tardíamente.

La Unión, por su parte, por conducto de su Portavoz, alegó que este caso es arbitrable en la modalidad procesal porque cumplió con lo que dispone el procedimiento de quejas y agravios del Convenio Colectivo aplicable. En su réplica al Patrono, la Unión sostuvo que los señores Bultrón y Rivera trabajaron del 11 al 15 de agosto de 2008 y que el día de cobro fue el 20 de agosto. Que los Querellantes, al ver que no habían recibido la paga correcta, se dirigieron al supervisor inmediato y se lo informaron, a tenor con el paso uno (1) del procedimiento de quejas y agravios del Convenio Colectivo. Este paso establece que una vez surge el agravio, el agraviado lo plantea ante el supervisor y el supervisor tendrá dos (2) días laborables para contestar. La Unión sostuvo que el supervisor les dijo a los Querellantes que había un error en la paga y que el mismo se iba a corregir. Planteó que en ocasiones anteriores hubo errores -como el de este caso- que se corrigieron. Que en la siguiente semana de cobro, o sea, miércoles, 27 de agosto de 2008, los Querellantes no recibieron la paga como se les había prometido.

La Unión sostuvo que los agraviados se quejaron con el supervisor, quien en esta ocasión sacó copia de los talonarios y que les dijo que el error se iba a corregir. Que el

próximo día de pago fue el jueves, 4 de septiembre de 2008, porque el 1 de septiembre era día feriado.¹⁰ Que ese día los Querellantes recibieron el talonario sin el ajuste de salario, según acordado con el supervisor. Que los Querellantes presentaron su queja ante Sr. José R. Rivera, jefe de supervisores, y que en esta ocasión éste les informó que por orden del Sr. Omir Méndez no se iba a pagar más el diferencial de salario por los trabajos realizados en otra clasificación. La Unión sostuvo que ante la contestación del supervisor, los señores Bultrón y Rivera se reunieron con el delegado Joel Birriel, el viernes, 5 de septiembre de 2008. Que la querrela en el primer paso se sometió el martes, 9 de septiembre, o sea, el día laborable número tres (3) dentro del término establecido por el Convenio Colectivo. Dicho paso, según alegó la Unión, no fue contestado por la Compañía. La Unión procedió a presentar el paso dos (2) el 29 de septiembre de 2008.

De la prueba desfilada por las partes se desprende que la Unión cumplió con el procedimiento de quejas y agravios porque la controversia de este caso se originó el 4 de septiembre de 2008, día en que los Querellantes solicitaron el pago del diferencial al supervisor y éste les contestó en la negativa. Fue en dicho momento que nació la disputa. En el Convenio Colectivo aplicable claramente se establece que: “Un agravio dentro del significado de este Convenio Colectivo será **una disputa o diferencia de interpretación respecto a la administración de las disposiciones expresas de este Convenio...**” Énfasis suplido.

¹⁰ Exhíbit 1 Conjunto. Artículo XII, Días Feriados, del Convenio Colectivo, pág. 15.

Aunque no hay controversia en cuanto al hecho de que la falta de pago era conocida por las partes desde el 20 de agosto de 2008, la Compañía no probó la inexistencia de los alegados acuerdos entre las partes que resolvieron las quejas de los Querellantes en las fechas del 20 y el 27 de agosto de 2008. Tampoco demostró que la Compañía no dilató el procedimiento de quejas y agravios. Ésta no presentó los testimonios de los supervisores involucrados en este asunto. Dichos testigos eran esenciales para dilucidar el planteamiento de arbitrabilidad procesal. Analizada la prueba presentada ante nos, concluimos que la Unión cumplió con el procedimiento de quejas y agravios.

A tenor con la prueba presentada, determinamos que la querrela es arbitrable en la modalidad procesal.

VI. LAUDO

Conforme a derecho, a la prueba presentada y al Convenio Colectivo aplicable, determinamos que la querrela es arbitrable en su vertiente procesal. Siendo ello así, se notifica a las partes para que comparezcan a la celebración de la vista en sus méritos de la querrela **número A-09-950 el jueves, 25 de marzo de 2010 a las 8:30 a. m.** en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico, a 17 de febrero de 2010.

IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 17 de febrero de 2010; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO MOISÉS ÁVILA
ÁVILA MARTÍNEZ & HERNÁNDEZ PSC
P O BOX 19-5532
SAN JUAN PR 00919-5532

SR RUBÉN COSME AYALA
REPRESENTANTE
UNITED STEELWORKERS OF AMÉRICA
P O BOX 6828
BAYAMÓN PR 00960-9008

SR OMIR MÉNDEZ
PRESIDENTE
NEW STEEL INC
P O BOX 1216
SAN JUAN PR 00902

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III