

ESTADO LIBRE ASOCIADO 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.
(PATRONO)

Y

UNITED STEELWORKERS
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-12-2481

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL

ÁRBITRO: IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de este caso se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos el martes, 17 de diciembre de 2013. El caso quedó sometido el 14 de febrero de 2014.

Por la *New Steel, Inc.*, en adelante “el Patrono o la Compañía” compareció: el Lcdo. Moisés Ávila Sánchez, representante legal y portavoz y el Sr. Anacleto Jiménez, testigo. Por la *United Steelworkers*, en adelante “la Unión” comparecieron: el Sr. Juan A. Román, representante y portavoz; el Sr. Joel Birriel, testigo y el Sr. Benjamín Birriel, querellante. El Sr. Yaphet Torres compareció en calidad de observador.

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:

Determinar si la querella es arbitrable procesalmente.

Que la Honorable Árbitro determine conforme a Derecho, si la Compañía violó las disposiciones de los Artículos XI (Antigüedad) y XIX (Jornales y Clasificaciones) del Convenio Colectivo, al realizar un trabajo ajeno a la unidad contratante (instalación de cámaras de seguridad).

Además, que la Honorable Árbitro determine conforme a Derecho, si la Compañía estaba obligada a hacer un "recall" para realizar un trabajo incidental.

POR LA UNIÓN:

Determinar que la Compañía violó los Artículos IX y XI del Convenio Colectivo al utilizar empleados de la Gerencia para realizar trabajos del compañero Benjamín Birriel.

Luego de analizar el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la prueba admitida conforme con la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, determinamos que el asunto que se resolverá es el siguiente:

Determinar si la querella es arbitrable procesalmente o no. De ser arbitrable, determinar si la Compañía violó los Artículos XI, sobre Antigüedad, y XIX, sobre Jornales y Clasificaciones, conforme a derecho, a la prueba presentada y el Convenio Colectivo o no. De determinar en la afirmativa, que la Árbitra provea el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES RELACIONADAS AL CASO¹ARTÍCULO IX
PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJES

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 con el 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:

...

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, someterá el agravio a arbitraje dentro de un plazo de quince (15) días, notificando de la querrela a la otra parte.

...

D. El laudo que emita el árbitro será final y obligatorio para las partes, excepto por cuestiones de derecho.

E. ...

¹ Exhibit 1 Conjunto. Convenio Colectivo con vigencia de 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2011.

- F. Al hacer decisiones, el árbitro procederá de acuerdo con el Convenio Colectivo. El árbitro no podrá añadir, ignorar, modificar, alterar o en forma alguna limitar las disposiciones de este Convenio ni tampoco podrá en forma alguna permitir, conceder o decretar alguna extensión o renovación del mismo.

...

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. El 30 de enero de 2012, la Unión presentó la querrela, en el Paso 1 del procedimiento de quejas y agravios.² En la querrela, se planteó y se cita según fue redactado, lo siguiente:

Por medio de este comunicado la Unión le notifica a la Gerencia de New Steel que violaron los Artículos XI y XIX, cuando en los días 16, 17, 18, 19, 20, 23, 24, 25 de enero de 2012 la compañía utiliza a empleado de la Gerencia (oficina) para realizar el trabajo que por más de 20 años ha realizado el Sr. Benjamín Birriel para New Steel. Por tal violación se le exige que se le paguen las 64 horas de dichos días antes mencionado y sea devuelto a su lugar de trabajo al Sr. Benjamín Birriel.

2. El 13 de febrero de 2012, la Unión notificó al Patrono, mediante comunicación escrita, lo que sigue y citamos: "Nuevamente por medio de este comunicado, la Unión le notifica a la Gerencia de New Steel que por no seguir los pasos establecidos en el procedimiento de Quejas y Agra[b]ios, al no contestar el agra[b]io del 30 de enero 2012, será enviado para a[[]]bitraje."³

3. El 24 de febrero de 2012, la Unión presentó la Solicitud Para Designación o Selección de Árbitro ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

² Exhibit 2 Conjunto.

³ Exhibit 3 Conjunto.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Al inicio de la vista de arbitraje el Patrono planteó que la querella no era arbitrable procesalmente porque la Unión no cumplió con el término establecido en el Paso tres (3) del Procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo para someter la querella a arbitraje. La Unión, por su parte, alegó que el Patrono levantó la defensa de arbitrabilidad procesal tardíamente y que violentó el procedimiento de quejas y agravios al no contestar la querella en el Paso 2.

En la audiencia de arbitraje, el Patrono fundamentó su planteamiento de arbitrabilidad procesal en el Paso 3 del Artículo IX que establece lo siguiente:

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

...

En este caso, la Unión fue la que presentó el agravio, ya que para la fecha en que ocurrió el mismo el Querellante se encontraba en "lay-off". La Unión presentó la queja el 30 de enero de 2012 en el Paso 1, dentro del término de los tres días laborables dispuestos en el Convenio Colectivo.

El Paso 2 del Convenio Colectivo, supra, establece que el Patrono tiene cinco (5) días laborables para contestar y que las partes tendrán cinco (5) días laborables para apelar la queja. El Patrono no contestó la querella en el Paso 2. La Unión no apeló su queja en el Paso 2. Empero, el 13 de febrero de 2012, la Unión le comunicó por escrito a la Compañía que enviaría su queja a arbitraje. La Unión tenía quince (15) días para

someter el agravio a arbitraje, o sea, hasta el 20 de febrero de 2012, tiempo que se contó a partir del 30 de enero de 2012. La Unión sometió el agravio a arbitraje el 24 de febrero de 2012, fecha que surge de la Solicitud Para Designación o Selección de Árbitro. Es decir, cuatro (4) días después de vencido el término para presentar la querella ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje. Luego de analizar y aquilatar la prueba presentada por las partes, resolvemos que la presente querella no es arbitrable procesalmente.

El reputado tratadista Demetrio Fernández Quiñones, expresó lo siguiente sobre la arbitrabilidad procesal:⁴

Las partes someten al árbitro las cuestiones de arbitrabilidad procesal que en esencia se suscitan si el agravio está maduro para arbitraje conforme los procedimientos establecidos contractualmente. Una cuestión típica de arbitrabilidad procesal es si el agravio se procesó dentro del término contractual prescrito.

En otras palabras, la arbitrabilidad procesal postula la tesis de que una querella no es arbitrable por no haberse cumplido con los límites procesales establecidos en el convenio colectivo.

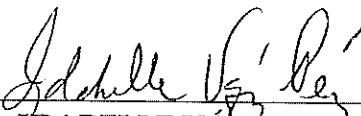
VI. LAUDO

La querella no es arbitrable procesalmente. Se ordena el cierre con perjuicio y archivo del caso.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

⁴ Fernández Quiñones, Demetrio, El Arbitraje Obrero-Patronal, Primera Edición, pág. 236.

En San Juan, Puerto Rico, el 30 de julio de 2014.


IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 30 de julio de 2014; 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 STEED WORKERS AFL-CIO
P O BOX 6828
BAYAMÓN PR 00960-9008

ING OMIR MÉNDEZ
PRESIDENTE
NEW STEEL INC
P O BOX 9021216
SAN JUAN PR 00902

SR JUAN ROMÁN
REPRESENTANTE
UNITED STEELWORKERS
P O BOX 6828
BAYAMÓN PR 00960-9008


LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III