

Colección

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

V'SOSKE, INC.
(Patrono o Compañía)

Y

UNITED STEELWORKERS
(Unión)

CASO NÚM. A-12-2628

SOBRE: RECLAMACIÓN DEL ARTÍCULO
XXX, (ANUALIDADES)

ÁRBITRO:

LESLIE ISAAC RODRÍGUEZ
RODRÍGUEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso se llevó a cabo el 3 de septiembre de 2014, en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Hato Rey, Puerto Rico. Ambas partes tuvieron igual oportunidad de presentar prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para su resolución el 10 de octubre de 2014, fecha en que expiró el plazo para presentar los alegatos simultáneos.

Por V'SOSKE, Inc., en adelante "el Patrono o la Compañía", comparecieron: la Lcda. Lourdes Aguirrechu, asesora legal y portavoz; y el Sr. Iván Vázquez Ruiz, Gerente de Producción y testigo.

Por la United Steelworkers, en adelante "la Unión", comparecieron: el Lcdo. Manuel A. Rodríguez Banchs, asesor legal y portavoz; Sr. Juan A. Román, representante

de la Unión y testigo; y los Sres. Juan E. Rolón Meléndez y Samuel Díaz Irizarry, querellantes.

II. PROYECTOS DE 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.¹

Patrono:

En relación con los querellantes Juan Rolón Meléndez y Samuel Díaz Irizarry que el Honorable Árbitro determine si la Compañía violó o no el Artículo XXX Convenio Colectivo según los hechos y el derecho aplicable.

De resolverse que se violó el Convenio Colectivo se dispondrá el remedio adecuado a partir de a fecha del 16 de febrero de 2012, que fue cuando se presentó el agravio en este caso.

Unión:

Determinar si el patrono violó la letra clara del Artículo XXX del Convenio Colectivo al negarse a pagar la aportación de \$16.00 semanales, a pesar de que los reclamantes Samuel A. Díaz Irizarry y Juan Rolón Meléndez cumplen con el requisito de hacer su aportación.

De determinar que el patrono violó la letra clara del Convenio Colectivo se solicita que el Árbitro ordene el pago de la aportación y que comience de forma retroactiva a la fecha del comienzo de la aportación del empleado.

¹ Véase el Artículo XIII del Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje, 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."

Entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

Que el honorable Árbitro determine, de acuerdo al Convenio Colectivo vigente entre las partes y la prueba sometida, si el Patrono violó el Artículo XXX del Convenio Colectivo o no. De así determinarlo, que se ordene el remedio adecuado, de lo contrario, que se desestime la querella.

III. DOCUMENTOS ESTIPULADOS

Exhibit Núm. 1, Conjunto - Convenio Colectivo vigente del 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2012.

Exhibit Núm. 2, Conjunto - Documento del 16 de febrero de 2012 a Iván Vázquez Ruíz de Juan E. Rolón Meléndez y Samuel Díaz Irizarry.

Exhibit Núm. 3, Conjunto - Carta del 23 de febrero de 2012, suscrita por los Sres. Iván Vázquez, Gerente de Producción y Miguel Pagan Rodríguez, Asistente de Gerente de Producción dirigida al Sr. Ángel L. Santiago, Presidente de United Steelworkers of America.

Exhibit Núm. 4, Conjunto - Informe de Agravio de la United Steelworkers of America : del 27 de febrero de 2012.

Exhibit Núm. 5, Conjunto - Carta del 28 de febrero de 2012, suscrita por el Sr. Iván Vázquez Ruiz, Gerente de Producción dirigida al Sr. Ángel L. Santiago, Presidente de United Steelworkers of America.

IV. DOCUMENTOS DE LA UNIÓN

Exhibit 1 de la Unión - Tabla de Aportaciones semanales.

V. DISPOSICIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO PERTINENTE A LA CONTROVERSIA

ARTÍCULO XXX ANUALIDADES

La Compañía asistirá a la Unión en el establecimiento de un plan de anualidades individual y aportará la cantidad semanal por cada empleado unionado al fondo de dicho plan. La compañía retendrá del salario del trabajador la cantidad autorizada por éste para añadirle a la aportación patronal de dicho plan.

La aportación patronal máxima será de \$16.00 dependiendo de lo aportado por el empleado. El empleado que quiera participar de dicho beneficio tiene que cumplir con el requisito de su aportación. Dicha aportación deberá no ser no menos de \$5.00 semanal. El empleado que no quiera aportar no podrá formar parte de dicho plan. La aportación patronal no será transferible una vez el empleado decida retirarse de dicho plan.

...

VI. RELACIÓN DE HECHOS

- 1) El caso de autos trata sobre una reclamación del pago de la aportación patronal de V'soske, Inc., a los empleados Juan E. Rolón Meléndez y Samuel Díaz Irizarry por \$16.00, cuando éstos se retiraron del plan y posteriormente, ingresaron nuevamente.
- 2) El Sr. Juan E. Rolón Meléndez, aquí querellante, decidió retirarse voluntariamente del plan de anualidades en julio del 2003.
- 3) El Sr. Samuel Díaz Irizarry, aquí querellante, decidió retirarse voluntariamente del plan de anualidades en octubre del 2004.

- 5) El Sr. Iván Vázquez, es el Gerente de Producción de V'soske, Inc.
- 6) El plan de anualidades es administrado por la compañía de Seguros Mutual of Omaha. El empleado es quien decide si pertenece o no al plan de anualidades y cuándo, voluntariamente, se retira del mismo.
- 7) El Patrono hace una aportación patronal hasta un máximo de \$16.00 semanales dependiendo de lo aportado por el empleado.
- 8) El empleado puede retirarse voluntariamente del plan dejando de aportar.
- 9) El 9 de diciembre de 2010, el señor Rolón Meléndez empezó a aportar nuevamente a otro plan de anualidades con Mutual of Omaha.
- 10) El 16 de diciembre de 2010, el señor Díaz Irizarry empezó a aportar nuevamente a otro plan de anualidades con Mutual of Omaha.
- 11) Los hechos que originan la presente controversia datan del 27 de febrero de 2012. En dicha fecha, la Unión sostuvo que la compañía violó el Artículo XXX (anualidades) al negarse a aportar al plan al que, originalmente, pertenecían los querellantes.²
- 12) En comunicación escrita con fecha del 28 de febrero de 2012, el Sr. Iván Vázquez le informó al Sr. Ángel L. Santiago de Jesús, Presidente de United SteelWorkers of America #6588, que la Compañía entendía que en ningún momento había violado el Artículo XXX. Que por el contrario, es de total conocimiento de los

² Exhibit Núm. - 4 Conjunto.

empleados, que una vez se retiran del plan voluntariamente, no tienen derecho a regresar con sus beneficios.³

13) El 2 de marzo de 2012, la Unión radicó la presente querrela ante este foro de arbitraje.

VII. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si conforme a la prueba presentada y al Artículo XXX, Anualidades del Convenio Colectivo, supra, procede el pago, de la aportación de \$16.00 semanales en el caso de ambos querellantes o no. La prueba establece, claramente, que desde que se estableció el plan de pensiones en el Convenio Colectivo, todos los empleados de la Compañía sabían que si se retiraban voluntariamente del plan y luego querían volver a otro plan con la compañía de Seguros Mutual of Omaha, el Patrono no aportaría otra vez a ese nuevo plan. Este ha sido el uso y costumbre en V'SOSKE, desde que se estableció el plan de Anualidades y los Querellantes sabían que si se retiraban del plan y luego regresaban a otro plan, el Patrono no aportaría a ese otro plan.

El Patrono alegó que no incurrió en la violación del Convenio Colectivo vigente, y justificó esa práctica, declarando que la parte del Artículo XXX de dicho Convenio Colectivo establece que: "La aportación patronal no será transferible una vez el empleado decida retirarse de dicho plan". Ésta presentó el testimonio del Sr. Iván Vázquez, quien comenzó desde el 1995 como supervisor del Área de Coloración, luego

³ Exhibit Núm. - 5 Conjunto.

ocupó el puesto de Asistente de Producción y hace alrededor de 7 años que ocupa el Gerente de Producción. Éste declaró que pertenece al plan de anualidades desde que se estableció el plan allá para el 21 de mayo de 2002. Además, que desde que se estableció dicho plan, todos los empleados, inclusive los querellantes tenían conocimiento que si te retiras voluntariamente del plan y luego regresas a otro, V'SOSKE no iba a aportar al nuevo plan y así lo han hecho consistente y repetidamente con todos los empleados que se han retirado del plan.

La Unión, por su parte, no presentó prueba. Se limitaron a plantear que la Compañía no cumplió con su obligación. La regla generalmente reconocida por los árbitros es, al igual que en los casos ante los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales de su reclamación.

En cuanto al aspecto de uso y costumbre y de práctica pasada en el ámbito obrero-patronal, en el caso de Campbell Plastics Corp., 51 LA 705, el árbitro Cahn señaló que una práctica pasada para que sea obligatoria entre las partes debe definirse como una acción o conducta directa, reiterada y consistentemente asociada con una condición de empleo específica, y que la misma debe ser ejercida con tal regularidad, consistencia y constancia como para revelar un definido y distintivo patrón o método de hacer las cosas, mutuamente, aceptado en el pasado por ambas partes. También con relación al tema de la práctica pasada, el Prof. Demetrio Fernández Quiñones en su libro el Arbitraje Obrero-patronal, Forum, Edición del año 2000, en la pág. 242, ha señalado

que para una conducta cualificar como práctica pasada se deben considerar los siguientes factores:

1. Claridad y consistencia en el patrón de conducta.
2. Repetición de la actividad.
3. Aceptabilidad del patrón de conducta y
4. Mutuo reconocimiento del patrón de conducta por las partes.

En ese sentido, la práctica pasada requiere la intención de ambas partes de interpretar el Convenio Colectivo de forma particular y que dicha interpretación se vea reflejada en la conducta de éstas. Esto significa que una parte por sus propios actos no puede obligar a la otra parte a menos que ésta última esté consciente de la naturaleza de dichos actos o conducta y consienta a ello, por lo que es importante que tenga dicho conocimiento.

Además, al cualificarse una conducta como una práctica pasada, no podemos soslayar el lenguaje del Convenio Colectivo, especialmente cuando el mismo es claro y preciso. Cuando los términos de un contrato, sus condiciones y exclusiones son claros y específicos y no dan margen a ambigüedades o diferentes interpretaciones, así deben aplicarse.

Analizadas las contenciones de las partes, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable es nuestra opinión que la Unión no tiene derecho al reclamo que hace ante nos. La controversia a resolver en este caso surgió del Artículo XXX, Anualidades, disposición acordada por las partes en el Convenio Colectivo vigente del 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2012. Cuando el lenguaje en el convenio colectivo es claro,

éste debe ser el factor clave para resolver la querella. Ante la alegación de práctica pasada, la parte que la alega, debe entonces, establecer su existencia con prueba clara y convincente. Un análisis de la prueba refleja que en el Artículo XXX, supra, se dispone el procedimiento a seguir, en lo que respecta a la aportación patronal máxima de \$16.00 semanales, dependiendo de lo aportado por el empleado. Además, que la aportación patronal no será transferible una vez el empleado decida retirarse de dicho plan, según se estipula allí.

Los Querellantes recibieron los pagos correspondientes al plan de anualidades hasta los años 2003 y 2004, ambos se retiraron voluntariamente del plan dejando de aportar. No se presentó evidencia por parte de la Unión, que es la parte reclamante en el caso de autos, que demostrara que la determinación de la Compañía fue arbitraria o caprichosa. Por el contrario, la evidencia sometida reveló que la determinación del Patrono de no aportar al plan de anualidad, estuvo basada en una razón válida, ya que habían disfrutado hasta los años 2003 y 2004, en cual fue la fecha que los Querellantes decidieron retirarse voluntariamente del plan de anualidades.

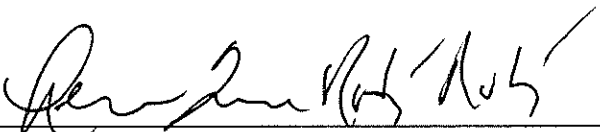
Los árbitros, al igual que cualquier foro que interpreta un Convenio Colectivo, estamos obligados a darle virtualidad a las cláusulas de éste, cuando los mismos están libres de toda ambigüedad, como ocurre en el presente caso. Véase a tales efectos: Practice & Procedure in Labor Arbitration, supra; págs. 243 et seq; How Arbitration Works, supra, págs. 446 et seq; Fernández, Demetrio, El Arbitraje Obrero-Patronal, Editorial Forum (200), p. 199 et seq; JRT v Junta Administrativa del Muelle Municipal de Ponce, 122 DPR 318 (1988).

VIII. LAUDO

De conformidad con la evidencia presentada y el Convenio Colectivo, determinamos que la Compañía no violó el Artículo XXX, supra. Se desestima la querrela incoada por la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, el 4 de febrero de 2016.



LESLIE ISAAC RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ
ÁRBITRO

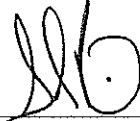
CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy 4 de febrero de 2016 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR. PEDRO ALVARADO
GERENTE GENERAL
V'SOSKE INC.
PO BOX 457
VEGA BAJA PR 00694

SR. YAPHET TORRES
PRESIDENTE
UNITED STEELWORKERS
BLOQ. 10 NO. 1
AVE. AGUAS BUENAS
SANTA ROSA DEVELOPMENT
BAYAMON PR 00959

LCDO. MANUEL A. RODRÍGUEZ BANCHS
BUFETE RODRIGUEZ BANCHS
RODRIGUEZ BANCHS, CSP
PO BOX 368006
SAN JUAN PR 00936-8006

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



JUANA LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III