

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

UNITED STEELWORKERS OF  
AMERICA  
(Unión)

Y

NEW STEEL, INC.  
( Patrono o Compañía)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-13-2726  
SOBRE: ARBITRABILIDAD  
PROCESAL

CASO NÚM. A-10-1457  
SOBRE: RECLAMACIÓN POR  
ASIGNACIÓN DE FUNCIONES

ÁRBITRO:  
MANUEL RODRÍGUEZ MEDINA

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje del caso se llevó a cabo el 21 de febrero de 2011 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la United Steelworkers, en lo sucesivo "la Unión": el Sr. Rubén Cosme Ayala, representante y portavoz; el Sr. Joel Biriél, presidente de la Local (testigo); el Sr. Alfredo Biriél, vicepresidente de la Local (testigo); y el Sr. Osvaldo Figueroa, querellante (testigo)<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Los Sres. Moisés Nieves y Josué Orta, querellantes, no se presentaron a la audiencia de arbitraje, ni se excusaron, por lo que se desconoce las razones de la incomparecencia.

Por New Steel, Inc., en lo sucesivo "el Patrono o la Compañía": el Lcdo. Moisés Ávila Sánchez, asesor legal y portavoz; y el Sr. Anacleto Jiménez, gerente general (testigo).

A las partes así representadas se les brindó amplia oportunidad de someter toda la prueba que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus alegaciones. Además, se les concedió un término, a vencer el 21 de marzo de 2012, para radicar los memorandos de derecho. Habiendo recibido sendos escritos dentro del término establecido, nos encontramos en posición de resolver.

### SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, mediante acuerdo, la controversia a ser resuelta, por lo que se solicitó un proyecto de sumisión a cada una de estas. El proyecto de sumisión presentado por la Unión fue el siguiente:

Determinar si la compañía violó el derecho de antigüedad de los señores Osvaldo Figueroa, Moisés Nieves y Josué Orta. Que del Honorable Árbitro determinar que hubo violación a los derechos de estos trabajadores, le ordene a la compañía el pago de salarios y beneficios dejados de devengar y la reinstalación en sus puestos de trabajo. [Sic].

El Patrono, por su parte, presentó el siguiente proyecto de sumisión:

Que el Honorable Árbitro determine, conforme a derecho, si la Compañía violó las disposiciones del Artículo XIX del Convenio Colectivo, Jornales y Clasificaciones. Que el Honorable Árbitro determine, conforme a derecho, si la Compañía estaba obligada a hacer un recall de los empleados cesanteados, toda vez, que después del lay-off no ha efectuado reclutamiento alguno de empleados. [Sic].

Durante la vista de arbitraje, el Patrono interpuso la defensa de arbitrabilidad procesal. Por lo cual y a tenor con la facultad conferida en el Reglamento que rige los servicios de arbitraje ofrecidos por el Negociado de Conciliación y Arbitraje,<sup>2</sup> entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si la querrela es arbitrable procesalmente o no. De ser arbitrable, determinar conforme a la prueba y los hechos si la Compañía violó el Convenio Colectivo vigente o no al utilizar personal de otras clasificaciones para realizar las funciones que realizaban los empleados cesanteados, Sres. Osvaldo Figueroa, Moisés Nieves y Josué Orta en la clasificación de operadores de grúas. De determinar en la afirmativa, se proveerá el remedio adecuado.

#### DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES<sup>3</sup>

##### ARTÍCULO IV DERECHOS RESERVADOS DE LA GERENCIA

La Unión reconoce que la administración y dirección de la fuerza obrera de la Compañía son prerrogativas exclusivas de New Steel. Por lo tanto, la Compañía retiene y retendrá el control exclusivo de todos los asuntos concernientes a la operación, manejo y administración de su fuerza laboral, incluyendo pero sin que esto se interprete como una limitación: la administración y manejo de sus departamentos y operaciones; la organización y métodos de trabajo, procesos de manufactura e instalación; la asignación de horas de trabajo, lugares y clases de trabajo, la dirección del personal, el derecho de emplear, clasificar, reclasificar, transferir y disciplinar empleados y todas las funciones inherentes a la administración y/o manejo del negocio.

---

<sup>2</sup> Artículo XIV – sobre la Sumisión

...

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.

<sup>3</sup> El Convenio Colectivo vigente entre las partes desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2011.

## ARTÍCULO XI ANTIGÜEDAD

A. La Compañía reconoce el derecho de antigüedad de todos los empleados regulares cubiertos por el presente Convenio Colectivo. Antigüedad es el tiempo total de servicio continuo e ininterrumpido en la Compañía.

...

D. Ascensos, transferencias y llenar plazas vacantes y reducciones del personal ('lay-off').

...

1. Los ascensos, transferencias y llenar plazas vacantes se efectuarán a base de antigüedad, siempre y cuando el empleado con más antigüedad posea habilidad y esté capacitado para desempeñar el trabajo requerido por la Compañía para el puesto.
2. Las reducciones de personal ('lay-off') se efectuarán por clasificación, siguiendo la norma que el último trabajador que fue empleado por la Compañía será el primero en ser suspendido en la clasificación...
3. Las llamadas de nuevo tras reducciones de personal ('lay-off') serán hechas a la inversa a lo que se hicieron las suspensiones, o sea, el último trabajador suspendido será el primero en ser llamado a trabajar, por su clasificación.

...

E. VACANTES DE EMERGENCIA - Una vacante de emergencia puede ser cubierta por el periodo de tiempo que la Compañía estime necesario, por cualquier empleado de la Compañía que esté capacitado para hacer el trabajo (pero siempre se le dará preferencia al empleado con más antigüedad). Se tomará también en cuenta la eficiencia en operaciones de la Compañía.

...

H. Los trabajadores perderán su derecho de antigüedad por cualquiera de los siguientes motivos:

...

- F) Suspensión (Lay-Off) por un periodo de más de ocho (8) meses.

## ARTÍCULO IX

## PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJES

...

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

...

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)...

## TRANSFONDO DE LA QUERRELLA

New Steel, Inc., es una empresa que se dedica a construir edificios de acero. Los Sres. Osvaldo Figueroa, Moisés Nieves y Josué Orta, aquí querellantes, laboraron para la Compañía desde 1987, 1992 y 2000, respectivamente. Estos fungían en la clasificación de operador de grúa dentro de la estructura organizacional de la Compañía. La función principal de estos puestos es realizar movimientos de materiales (vigas y piezas de acero) mediante el uso de unas grúas de puentes<sup>4</sup>. Específicamente, el operador de grúa tiene dentro de sus funciones esenciales el cargar y descargar piezas de acero de peso muy considerable, para alimentar las máquinas de corte y fabricación de la Compañía.

---

<sup>4</sup>Es un tipo de grúa que se utiliza en fábricas e industrias, para izar y desplazar cargas pesadas, permitiendo que se puedan movilizar piezas de gran peso las cuales corren a través de unos rieles que ubican en el techo. La Compañía cuenta con ocho (8) grúas: dos grúas transversales de operación aérea y con seis brazos de grúa a lo largo del taller (dichas grúas están en un nivel más bajo de altura que las grúas de puentes).

Durante los meses de julio y agosto de 2009, el Patrono tomó la decisión de cesantear diecisiete (17) empleados de varias clasificaciones, entre ellos los querellantes. El señor Orta trabajó para la Compañía hasta el 27 de julio de 2009 y tanto el señor Figueroa como el señor Nieves laboraron hasta el 24 de agosto de 2009. Quedándose el Patrono solamente con dos (2) operadores de grúas de mayor antigüedad. Esto, debido a la difícil situación económica por la que atravesaban y la dramática reducción de trabajo. Posterior a las cesantías no se reclutó ningún empleado en la clasificación de operadores de grúas.

Así las cosas, durante el 19 al 23 de octubre de 2009, la gerencia de New Steel tuvo la necesidad de utilizar los brazos de grúa para el movimiento de varias piezas y cumplir con un proyecto. A raíz de ello, tomaron la determinación de utilizar a otros empleados, de otras clasificaciones para que realizaran el movimiento de las grúas.

El 28 de octubre de 2009<sup>5</sup>, la Unión por conducto de su Presidente, el Sr. Joel Birriel, remitió una comunicación escrita al Patrono en la cual expresó lo siguiente:

Deseo notificar a la gerencia que la compañía violó el Artículo XIX del convenio colectivo vigente, cuando utilizó empleados que no están clasificados como "grueros" para realizar movimientos de grúa poniendo en riesgo la seguridad de otros compañeros unionados.

Esto sucedió durante la semana del 19 al 23 de octubre de 2009.

Por este motivo, se le exige a la gerencia de New Steel, Inc., que llame a trabajar a los compañeros Osvaldo Figueroa, Moisés Nieves y Josué Orta, quienes todavía continúan en lay-off y tienen la clasificación de grueros.

---

<sup>5</sup> Exhibit Número 2 de la Unión.

Además, que se le pague a los compañeros la semana de trabajo (40) horas. [Sic].

El 30 de octubre de 2009<sup>6</sup>, el Patrono, contestó dicha comunicación escrita en los siguientes términos:

En respuesta a su carta del 28 de octubre del corriente consideramos que no estamos cometiendo violación alguna al convenio colectivo, ya que el personal que se ha utilizado por periodos cortos como grueros, están debidamente certificados por personal competente. [Sic].

La Unión, ante la respuesta del Patrono y para continuar con el procedimiento establecido en quejas y agravios, radicó una Solicitud para Designación o Selección de Árbitro en el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

#### ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Como mencionáramos, durante la audiencia de arbitraje (mientras se ventilaban los méritos de la querella), el Patrono invocó la defensa de arbitrabilidad procesal. Debemos pues, determinar, en primera instancia, si la querella es arbitrable procesalmente o no.

##### A) SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL

El Patrono alegó que la querella no era arbitrable procesalmente, ya que la Unión incumplió con el tercer paso del procedimiento de quejas y agravios debido a que presentó la reclamación de la querella el 13 de octubre de 2009, y que el tercer paso se dio un mes después, en vez de 15 días como establece el Convenio Colectivo.

---

<sup>6</sup> Exhibit Número 3 de la Unión.

Este indicó que el caso se radicó en tercer paso con la comunicación del 18 de noviembre de 2009, incumpliendo así, con los términos procesales contenidos en el Artículo IX -Procedimientos de Quejas, Agravios y Arbitraje- del Convenio Colectivo, supra.

La Unión, por su parte, sostuvo que la querrela era arbitrable, ya que habían cumplido a cabalidad con las disposiciones del mencionado Artículo. Que la presente querrela corresponde a la comunicación escrita del 28 de octubre de 2009<sup>7</sup>. Esta alegó además, que la querrela de este caso es de carácter continuo debido a que la Compañía ha incurrido en la práctica de utilizar empleados de otras clasificaciones en varias ocasiones. Que en comunicación escrita del 13 de octubre de 2009<sup>8</sup>, se le hizo el señalamiento a la Compañía. Por tal razón, la querrela es arbitrable procesalmente.

Constando así las alegaciones de las partes, nos disponemos a resolver.

En el presente caso el Patrono invocó una defensa de arbitrabilidad procesal, la cual entendemos se interpuso tardíamente, ya que dicha defensa se trajo ante nos luego de que las partes habían presentado los proyectos de sumisión. Es decir, cuando se estaban ventilando los méritos del caso.

Sobre este particular es necesario expresar que una defensa de arbitrabilidad procesal que es presentada o interpuesta a destiempo deberá ser considerada como renunciada (énfasis nuestro).

---

<sup>7</sup> Exhibit Número 2 de la Unión.

<sup>8</sup> Exhibit Número 5 de la Unión.



Cuando una querrela no ha sido sometida dentro de los límites del tiempo establecido en el Convenio Colectivo el Árbitro, generalmente, declarará la querrela como no arbitrable, a menos que la otra parte haya renunciado a levantar como defensa el defecto procesal. Fairweather- Practice and Procedure in Labor Arbitration - 2nd Ed. BNA - p.101 (Subrayado nuestro). Ante ello y dado que la antedicha defensa de arbitrabilidad procesal fue invocada durante la fase de los méritos de este caso, declaramos la misma NO HA LUGAR; por ende, se determina que la querrela es arbitrable procesalmente.

#### B) SOBRE LOS MÉRITOS DE LA QUERELLA

Luego de examinar la prueba testifical, documental, los hechos y el Convenio Colectivo, determinamos que la controversia que debemos resolver es, si el Patrono violó el Convenio Colectivo o no cuando empleados de otras clasificaciones realizaron el trabajo de los empleados cesanteados, Sres. Osvaldo Figueroa, Moisés Nieves y Josué Orta, y al no hacer el llamado a trabajar ("re-call") de estos.

La Unión alegó que el Patrono violó el Convenio Colectivo entre las partes a utilizar personal de otras clasificaciones para hacer trabajo de la clasificación de operadores de grúas. Que para el mes de octubre de 2009, hubo un aumento en la producción de acero. Por ende, el Patrono estaba obligado a llamar de nuevo ("re-call") a los empleados cesanteados (los querellantes) cuando surgió la necesidad de realizar movimientos de grúas.

El Patrono, por su parte, arguyó que los hechos del caso no guardan relación alguna con el artículo en que se fundamentó la reclamación. Que este es un caso de cesantía y llamada de nuevo ("re-call"), el cual está regulado por el Artículo XI - Antigüedad-del Convenio Colectivo, supra. Además, alegó que en plena comunicación con la Unión, tomó medidas de reducción de jornadas de trabajo y cesantías de empleados debido a la drástica reducción en el volumen de trabajo para el año 2009, en comparación con el volumen de trabajo realizado para el 2008. Que según se desprende del "Reporte de Producción de Acero" para el 31 de octubre de 2008 y del "Reporte de Producción de Acero" para el 31 de octubre de 2009, la Compañía produjo un total de 265.25 y 143.25 toneladas de acero, respectivamente. No obstante, sostuvo que durante varios días del mes de octubre surgió la necesidad incidental de utilizar los brazos de grúas para el movimiento de varias piezas para cumplir con un proyecto. Que como consecuencia, tomaron la determinación de utilizar a otros empleados que no están clasificados como operadores de grúas. Que dichos empleados se utilizaron incidentalmente, ya que estaban debidamente adiestrados poseían las destrezas para realizar dichas asignaciones de trabajo y ostentaban la certificación de grueros<sup>9</sup>.

El Patrono expresó que los empleados mencionados fueron utilizados en ocasiones incidentales para cumplir con unos pedidos de producción que no necesariamente reflejaban un aumento de producción que requiriera llamar de nuevo (re-call) a los grueros cesanteados.

---

<sup>9</sup> Certificación otorgada por un consultor externo, contratado por la Compañía, para cumplir con las disposiciones de OSHA.

Agregó que los empleados cesanteados no tenían sus certificaciones como grueros vigentes para el mes de octubre de 2009, por lo cual no podían realizar dichas funciones. Que dicho trabajo incidental no debe dar lugar a una llamada de ("recall") de los grueros cesanteados. Además, sostuvo que la Compañía no tenía que llamarlos de nuevo ("re-call"), ya que el Convenio Colectivo dispone que los trabajadores que se encuentren suspendidos (lay-off) por un periodo de más de ocho (8) meses perderán su derecho de antigüedad. Que las decisiones tomadas por la gerencia de la Compañía para llevar a cabo el manejo de las operaciones, es un derecho reservado y claramente establecido en el Convenio Colectivo.

Analizada y aquilatada la prueba, y el Convenio Colectivo que cobija las relaciones obrero-patronales entre las partes, ello nos permite concluir que no existe disposición contractual alguna en dicho Convenio Colectivo que limite la discreción o autoridad del Patrono para requerirle a empleados de otras clasificaciones realizar, ocasionalmente o mínimamente, como en este caso, tareas que evidentemente resultan ser afines con la naturaleza de su trabajo cuando las necesidades del servicio así lo demanden o sean apremiantes. Dicho requerimiento gerencial es válido en derecho dado a la discreción gerencial para requerir la realización de funciones a empleados de otras clasificaciones conforme establece el Artículo IV- Derechos Reservados de la Gerencia. Mientras el Convenio Colectivo no restrinja, la facultad del Patrono para actuar de conformidad, el requerimiento para que aquellos empleados aquí concernidos participen del mencionado proceso es procedente contractualmente hablando, ya

que es en la mesa de negociación, entonces, y no por "fiat arbitral", que la Unión debe procurar la imposición de limitaciones al ámbito de la antedicha discreción gerencial.

Sobre el particular, entendemos meritorio destacar, que el Convenio Colectivo es un contrato entre las partes que tiene fuerza de ley. Vélez Miranda v. Servicios Legales de P.R., 144 DPR 673 (1998). Entendemos pues, que dentro de su derecho gerencial, el Patrono manejó la operación de su negocio conforme a las necesidades existentes. Cónsono con el derecho gerencial los tratadistas Frank y Edna Elkouri en su libro How Arbitration Works<sup>10</sup>, expresan que el Patrono puede exigir a los empleados realizar tareas de menor importancia y ocasional fuera de su clasificación, cuando las mismas son comunes a diversas clasificaciones. [Traducción nuestra].

De otra parte, y en relación con la alegación de la Unión de que el Patrono estaba obligado a llamar de nuevo ("re-call") a los querellantes, cuando surgió, la necesidad ocasional de realizar movimientos de grúas, consideramos que la Unión no presentó prueba suficiente que nos moviera a concluir que el tiempo que trabajaron los empleados de otras clasificaciones durante los días del 19 al 23 de octubre de 2009, requería que se ocuparan las vacantes de los puestos clasificados como operador de grúas.

---

<sup>10</sup> Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, B.N.A., 6ta. Ed., pág. 702-703. Ver caso: Goodyear Tire & Rubber Co., 28 LA 374, 377.

La prueba de la Unión fue insuficiente, el sólo hecho de haberse trabajado tiempo extra no demostró que se trató de un alto volumen de trabajo continuo y prolongado. Las alegaciones de la Unión, no fueron ratificadas con la evidencia presentada y al igual que en los tribunales, la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para probar los hechos esenciales de su reclamación.

Además, el Convenio Colectivo entre las partes establece que de surgir una vacante será responsabilidad del Patrono hacer el llamado ("re-call") a trabajar por orden de antigüedad en su clasificación. Cónsono con lo establecido en el Convenio Colectivo el llamado ("re-call") a trabajar, nace con la publicación de la vacante y el reclutamiento del personal seleccionado. Además, el Convenio es claro cuando en su Artículo XI -Antigüedad-supra, dispone que luego de ocho (8) meses un empleado cesanteado pierde su derecho de antigüedad. En este caso, taxativamente, las partes estipularon que no se reclutó a ningún personal durante el periodo de 8 meses luego de las cesantías de los querellantes. Por lo tanto, no hubo, ni surgió una plaza vacante, un proyecto de trabajo continuo o de gran envergadura que requiriera el llamado ("re-call") a trabajar de los querellantes. La prueba demostró que hubo una disminución en las toneladas de acero entre los meses de octubre y noviembre de 2008 y 2009, respectivamente, que reducía la fuerza trabajadora, redundando ello en la escasez de trabajo. Sin lugar a dudas, como mencionáramos, la Compañía en su derecho gerencial manejó la operación de su negocio conforme a las necesidades existentes. Respecto a dicho derecho

gerencial los tratadistas Frank y Edna Elkouri en su libro How Arbitration Works<sup>11</sup>, expresan que el patrono, además de administrar su negocio, posee el derecho o prerrogativa de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñan, ascenderlos y descenderlos, transferirlos y disciplinarlos por justa causa y mantener la conducta moral del personal en su más alto nivel. [Traducción nuestra].

Conforme a dicha norma, el Convenio Colectivo, en su Artículo IV-Derechos Reservados de la Gerencia, dispone:

La Unión reconoce que la administración y dirección de la fuerza obrera de la Compañía son prerrogativas exclusivas de New Steel. Por lo tanto, la Compañía retiene y retendrá el control exclusivo de todos los asuntos concernientes a la operación, manejo y administración de su fuerza laboral, incluyendo pero sin que esto se interprete como una limitación: la administración y manejo de sus departamentos y operaciones; la organización y métodos de trabajo, procesos de manufactura e instalación; la asignación de horas de trabajo, lugares y clases de trabajo, la dirección del personal, el derecho de emplear, clasificar, reclasificar, transferir y disciplinar empleados y todas las funciones inherentes a la administración y/o manejo del negocio. (Énfasis nuestro).

Como podemos apreciar, no amerita mayor análisis y discusión concluir que el Patrono actuó de conformidad con las disposiciones del Convenio Colectivo. Así pues, de conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos el siguiente laudo de arbitraje:

---

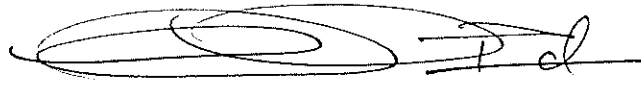
<sup>11</sup> Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, pág. 631, et. Seq. 6ta.Ed., 2003).

## LAUDO

Determinamos que la querella es arbitrable procesalmente. Además, determinamos que conforme a la prueba, el Patrono no violó las disposiciones del Convenio Colectivo, al utilizar personal de otras clasificaciones para realizar los trabajos de los empleados cesanteados: Sres. Osvaldo Figueroa, Moisés Nieves y Josué Orta en la clasificación de operadores de grúas.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dada en San Juan, Puerto Rico, hoy 1 de mayo de 2013.



MANUEL A. RODRÍGUEZ MEDINA  
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 1 de mayo de 2013 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

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

SR. RUBEN COSME AYALA  
REPRESENTANTE  
UNITED STEELWORKERS  
PO BOX 6828  
BAYAMÓN PR 00960-9008

SR. OMIR MÉNDEZ  
GERENTE GENERAL  
NEW STEEL INC.  
PO BOX 9021216  
SAN JUAN PR 00902

LCDO. MOISÉS AVILA SÁNCHEZ  
AVILA, MARTINEZ & HERNÁNDEZ  
PO BOX 195532  
SAN JUAN PR 00919-5532



---

JUANA LOZADA RIVERA  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III