

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

NCR INTERNATIONAL, INC.
(Compañía)

Y

UNITED STEELWORKERS,
AFL-CLO, LOCAL 6135
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-14-1655

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL
(RECLAMACIÓN - JOSÉ BURGOS)

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES
PLAZA

INTRODUCCIÓN

La vista de la presente controversia se celebró el martes, 12 de mayo de 2015, a las 8:30 am, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido, para fines de adjudicación, el 11 de junio de 2015, fecha concedida a las partes para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día, por NCR INTERNATIONAL, INC., en adelante denominada, "la Compañía", comparecieron: el Sr. Andrés Pita, gerente Territorial; y el Lcdo. Luis Barceló Gener, asesor legal y portavoz.

De otra parte, por la UNITED STEELWORKERS, AFL-CLO, LOCAL 6135, en adelante denominada, "la Unión", comparecieron: el Sr. Juan Román, representante internacional; el Sr. José Burgos, querellante; y el Sr. Yaphet Torres, presidente Local 6135 y portavoz.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

SUMISIÓN

“Que el Árbitro determine si la presente controversia es o no arbitrable procesalmente.”

DOCUMENTO ESTIPULADO

1. Exhibit I, Conjunto - Convenio Colectivo vigente entre las partes del 1 de septiembre de 2012 al 31 de agosto de 2015.
2. Exhibit II, Conjunto - Correo electrónico del 13 de noviembre de 2013 dirigido al Sr. David González del Sr. Andrés Pita.
3. Exhibit III, Conjunto - Correo electrónico del 13 de noviembre de 2013 dirigido al Sr. David González del Sr. Andrés Pita.
4. Exhibit IV, Conjunto - Activity Report del 6 de octubre de 2013 suscrito por el Sr. José R. Burgos.
5. Exhibit V, Conjunto - Activity Report del 12 de octubre de 2013 suscrito por el Sr. José R. Burgos.
6. Exhibit VI, Conjunto - Foto del casillero donde coloca la correspondencia.
7. Exhibit VII, Conjunto - Correo electrónico del 3er. paso del Artículo IV del 17 de diciembre de 2013.
8. Exhibit VIII, Conjunto - Ley Núm. 289 del 9 de abril de 1946 - Día de Descanso.

DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

ARTÍCULO IV
GRIEVANCE PROCEDURE

The Company will apply the Progressive Discipline Procedure to maintain the employee aware of any deviations of his excepted performance and allow him to correct such conduct and improve his performance to help achieve and Excel his job objectives.

Whenever the employee incur in deviations of his excepted performance, the Company will provide the proper orientation to the employee and apply the corrective disciplinary actions, including verbal amonestation to be recorded at his personnel file, written amonestation with delivery to the employee, suspension and dismissal, in accordance with the seriousness of the misconduct. Insubordination, dishonesty, violence, sexual harassment, moral depravation and other single serious misconducts by the employee shall not be tolerated and will be dealt with immediate dismissal.

If any controversy, dispute, conflict or any discrepancy or difference of interpretation arises between the Union and the Company involving the meaning or the application of the provisions of this Agreement, or any controversy, dispute, of conflict arises between the Union and the Company concerning disciplinary measures, or the lay-off or discharge of one or more employees, as hereinafter defined, said matter shall be processed in accordance with the following procedure:

First Step

If an employee of the Company considers he has been aggrieved, said employee on his own and/or accompanied by the Union delegate, will discuss the matter with his immediate supervisor within five (5) working days after the incident that caused the grievance occurred. The immediate supervisor will give his reply towards the resolution of the matter within five (5) working days after it was submitted to him.

Second Step

If no agreement is reached, or if for any reason the complaint is not resolved at the First Step, the employee,

through the Union delegate and/or and authorized representative of the Union, may file a written grievance with the Director of the Customer Service Division of the Company, no later than ten (10) working days after the supervisor gave his reply at the First Step. The Director will have a period of ten (10) working days to give his reply, in writing, to the employee, with a simultaneous copy to the Union delegate or to the authorized representative of the Union.

ARBITRATION

- a) ...
- b) ...
- c) ...
- d) ...
- e) ...
- f) ...
- g) ...
- h) If either of the parties to this Agreement exceeds the limits established in this Article for the handling of grievances, the grievance will be considered resolved against the party which exceeded the periods of time specified herein.

...

OPINIÓN

Iniciados los procedimientos de rigor, la representación patronal, por conducto de su asesor legal y portavoz, hizo un planteamiento jurisdiccional arguyendo para ello cuestiones de índole procesal.

Sostiene la Compañía que la presente controversia no es arbitrable procesalmente, ya que la Unión no cumplió con lo establecido en el Convenio Colectivo, Art. IV, supra.

De otro lado, la representación sindical sostiene que la controversia es arbitrable procesalmente.

Analizada la prueba ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

Mucho se ha hablado y se ha escrito sobre la defensa en el foro arbitral para impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de la querella que se trata. Se puede levantar una defensa de arbitrabilidad procesal, sustantiva o ambas.

La arbitrabilidad procesal postula la tesis de que la querella no es arbitrable por no haber cumplido la parte promovente con los límites procesales establecidos en el Convenio Colectivo o cuando la querella no ha sido tramitada diligentemente dentro de un tiempo razonable.

A parte de la arbitrabilidad procesal reputadas autoridades¹ han dividido la arbitrabilidad sustantiva en dos puntos: jurisdicción y autoridad del árbitro. La jurisdicción envuelve el ámbito de la cláusula de arbitraje. La autoridad se refiere a los poderes otorgados al árbitro por las partes bajo el convenio colectivo o el acuerdo de sumisión para conceder remedios afirmativos. Vemos, pues, como el asunto de la arbitrabilidad sustantiva está muy ligado a los conceptos de jurisdicción y autoridad del árbitro; y éstos no son necesariamente sinónimos.

Un árbitro, por ejemplo, puede tener jurisdicción para ver una querella si la misma está cubierta por la cláusula de arbitraje, pero puede que el convenio colectivo limite sus poderes para conceder el remedio que reclama dicha querella, cuyo caso la

¹ Landis, Brook - Value Judgments in Arbitration, Chap. III, Cornell University (1977); Wallen, Saul-Trexton, Inc., 12 LA 475 (1949); Justin, Jules, Arbitrability & Arbitrator Jurisdiction Management Rights & The Arbitration Process, Chap. 1 BNA (1956).

querella no sería arbitrable. Es evidente que en estas circunstancias los conceptos de jurisdicción y autoridad no son sinónimos, no porque el árbitro no tenga jurisdicción, sino, por que el convenio limita su autoridad para conceder el remedio solicitado.

Las partes suscribieron un Convenio Colectivo cuya vigencia abarca del 1 de septiembre de 2012 al 31 de agosto de 2015. El Artículo IV, supra, dispone como se han de tramitar las quejas y/o reclamaciones.

De la prueba presentada se desprende que la queja y/o reclamación surge el 25 de octubre de 2013. El 6 de noviembre de 2013 es que se procede a tramitar la reclamación instada por la Unión; luego entonces, a tenor con el Convenio Colectivo la Unión se excedió del término establecido en el Art. IV, supra.

La política pública en Puerto Rico favorece la negociación colectiva y sus mecanismos para resolver internamente sus problemas. Ese es el medio de mantener una "razonable, pacífica y fructífera paz industrial y porque es la forma en que se ejercitan y se desarrollan el movimiento obrero y sus uniones, cosa que se considera deseable por ser útil y justa". *Nazario vs. Tribunal Supremo*, 98 DPR 846 (1970).

Sea dicho por autoridades competentes en la materia, que cuando el convenio contiene límites de tiempo claros para presentar querellas si la cuestión es levantada ante el árbitro. Elkoury - How Arbitration Works, 4ta. Ed., p. 193; Grievance Guide, 4ta. Ed., BNA, p. 1. También se ha dicho que puede haber renuncia de la querella si no se plantea dentro del límite establecido en el convenio. Clarence M. UpDegraff - Arbitration & Labor Relations, BNA, ps. 166-167.

Cuando una querella no ha sido sometida dentro de los límites de tiempo establecidos en el convenio colectivo, el árbitro generalmente, declarará la querella como no arbitrable, a menos que la otra parte haya renunciado a levantar como defensa ese defecto procesal. Fairweather - Practice & Procedure in Labor Arbitration, 2d. Ed., BNA, p. 101.

Finalmente, el Convenio Colectivo dispone de manera expresa, específica e inequívoca que:

"h) If either of the parties to this Agreement exceeds the limits established in this Article for the handling of grievances, the grievance will be considered resolved against the party which exceeded the periods of time specified herein."

En la controversia de marras quedó establecido que la Unión no cumplió con los términos establecidos en el Convenio Colectivo. Siendo así las cosas, procede que declaremos HA LUGAR el planteamiento jurisdiccional incoado por la Compañía.

A tono con los razonamientos arriba esbozado, emitimos el siguiente:

LAUDO

La presente controversia no es arbitrable procesalmente.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 12 de junio de 2015.



JORGE L. TORRES PLAZA
Árbitro

CERTIFICACIÓN:

Archivado en autos hoy, 12 de junio de 2015 y remitida copia por correo a las


siguientes personas:

SR YAPHET TORRES
PRESIDENTE
UNITED STEELWORKERS OF AMERICA
PO BOX 6828 SANTA ROSA UNIT
SAN JUAN PR 00960-9008

SR JUAN ROMAN
REPRESENTANTE INTERNACIONAL
UNITED STEELWORKERS OF AMERICA
PO BOX 6828 SANTA ROSA UNIT
SAN JUAN PR 00960-9008

SR ARNALDO RODRIGUEZ
GERENTE
NCR INTERNATIONAL INC
PO BOX 190939
SAN JUAN PR 00919-0939

LCDO LUIS BARCELO GENER
BUFETE LUIS BARCELO GENER
PO BOX 191391
SAN JUAN PR 00919-1391



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III