

Gobierno de Puerto Rico
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PR 00919-5540

THYSSENKRUPP ELEVATOR PUERTO RICO, INC. (Patrono)	LAUDO DE ARBITRAJE
Y	CASO NÚM: A-22-160 *
UNIÓN LOS GLADIADORES (Unión)	SOBRE: ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA POR JURISDICCIÓN
	ÁRBITRO: LIZA OCASIO OYOLA

I. INTRODUCCIÓN

El caso en el epígrafe, fue radicado mediante Solicitud para Designación y Selección de Árbitro, el 20 de noviembre de 2019. El 14 de octubre de 2020, el Lcdo. Carlos Bobonis González, asesor legal y portavoz de **THYSSENKRUPP ELEVATOR PUERTO RICO, INC.**, solicitó, mediante moción al efecto, la desestimación por falta de jurisdicción del Foro. Al atender dicho asunto y previo a la audiencia de arbitraje, le concedimos al Lcdo. Rafael I. Álvarez Castro, asesor legal y portavoz de la **UNIÓN LOS GLADIADORES**, término para replicar el memorando de derecho del Patrono mediante

* Número administrativo asignado a la arbitrabilidad sustantiva.

alegatos escritos con toda la prueba documental que estimaran pertinente. Para propósitos de análisis y adjudicación, el caso quedó sometido el 17 de junio de 2021.¹

II. SUMISIÓN

De los alegatos sometidos surgen los siguientes proyectos de sumisión:

PATRONO

Determinar si el foro arbitral tiene jurisdicción para entender en una acción en que el campo está ocupado “preemption” por haber sido traída la controversia a la consideración de la JNRT y por invocar derechos bajo la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo.

UNIÓN

Determinar si la acción disciplinaria impartida por Thyssenkrupp Elevator al Sr. José Miranda Cepeda está justificada bajo el convenio colectivo y la legislación estatal aplicable.

Empero, de acuerdo a la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje², la prueba sometida y el Convenio Colectivo, entendemos que el asunto a ser resuelto estriba en determinar si la presente controversia es arbitrable sustantivamente o no. De determinar que no es arbitrable sustantivamente, se desestimaré. De determinar lo contrario, se señalará una vista de arbitraje para atender los méritos de dicha controversia.

¹ Destacamos que ante los acontecimientos del COVID 19 y el “Lock-down” decretado el 16 de marzo de 2020 y para evitar más contagios hemos tenido que flexibilizar los procedimientos en la medida en que las partes estén de acuerdo en lo que volvemos a lo rutinario.

² **ARTÍCULO XIII – 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 mismo deberá ser dirigido al árbitro por escrito con copia a la otra parte. El árbitro determinará el (los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo o acuerdo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios, sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo... (Rev. 7 sept 2016).

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES**ARTÍCULO XIV
QUEJAS Y AGRAVIOS**

Sección 1. Si surgiere cualquier controversia, disputa, conflicto o cualquier discrepancia o diferencia de interpretación entre la Unión y la Compañía que envuelva el significado o la aplicación de las disposiciones de este Convenio, o cualquier controversia, disputa, o conflicto entre la Unión y la Compañía sobre medidas disciplinarias, carta de amonestación, sanciones o la suspensión o despido de uno o más empleados, según mas adelante se define, dicho asunto será resuelto en forma final e inapelable conforme al siguiente procedimiento:...

**ARTÍCULO XVI
DERECHOS DE LA COMPAÑÍA**

Sujeto a las disposiciones de ley aplicables, y a menos que de otra forma se disponga en los términos de este Convenio, la Unión reconoce que hay funciones, poderes y derechos que corresponden a la Compañía, entre los que sobresalen, como, por ejemplo, los siguientes ejemplos:

...La Compañía podrá implementar reglas o reglamentos razonables de conducta o de ética sin que ello sea en menoscabo del derecho de la Unión a impugnar como injusta cualquier acción disciplinaria que se imponga a un empleado bajo dichas reglas o reglamentos mediante el procedimiento, de quejas, agravios y arbitraje estipulado en este Convenio...

**ARTÍCULO XVIII
SUSPENSIÓN O DESPIDO DE EMPLEADOS**

Sección 1. La Compañía no despedirá ni tomará acción disciplinaria contra ningún empleado salvo por causa justificada...

IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

De los alegatos escritos sometidos surgió que las partes rigen sus relaciones obrero patronales por un Convenio Colectivo con vigencia desde el 1ro de diciembre de 2018 hasta el 27 de julio de 2021.

La Unión incoó una reclamación a nombre de José O. Miranda Cepeda por una alegada amonestación escrita impartida el 10 de octubre de 2019, por Thyssenkrupp Elevator Puerto Rico, Inc.³. Por dicha acción la Unión activó el Artículo XIV: Quejas y Agravios, y radicó una Solicitud para la Designación y Selección de Árbitro en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, para dilucidar la referida controversia.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el caso de autos, conforme a los alegatos escritos, determinaremos si la árbitra tiene jurisdicción para entrar a dirimir los méritos de la controversia o no. Conocido es que la referida defensa de arbitrabilidad se levanta en el foro arbitral con el objetivo de impedir que el árbitro pase juicio sobre los méritos de la querella que tiene ante sí.⁴ Dicha figura cuestiona la facultad y autoridad del árbitro para asumir jurisdicción y considerar los méritos de la querella. El arbitraje es la herramienta que han establecido las partes, para dilucidar las controversias que entre ellas puedan surgir. Los tratadistas han dividido el concepto de arbitrabilidad sustantiva en dos aspectos: la jurisdicción del

³ Thyssenkrupp es una compañía dedicada a la instalación, modernización, reparación y servicio de elevadores y escaleras mecánicas.

⁴ How Arbitration Works, Elkouri & Elkouri, B.N.A., 6ta. Ed., págs. 280-282.

árbitro(a) y su autoridad. La jurisdicción comprende el contenido de la cláusula de arbitraje, mientras que la autoridad se establece mediante la facultad que le otorgan las partes al árbitro(a), según se dispone en el Convenio Colectivo o en el acuerdo de sumisión propuesto para conceder remedios afirmativos. De esta forma, vemos como el asunto de arbitrabilidad sustantiva está ligado a los aspectos de jurisdicción y autoridad del árbitro(a).⁵

El Patrono sostuvo, mediante su memorial de derecho que la Árbitra carece de jurisdicción para dirimir la reclamación incoada por la Unión, ya que el asunto en controversia es de exclusiva jurisdicción de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, de ahora en adelante JNRT, bajo la doctrina de campo ocupado. Señala que la Unión Los Gladiadores y el querellante invocaron la jurisdicción de la JNRT y la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo porque el querellante fue trasladado a otra plaza y, alegadamente, no se le asignó cierto tipo de trabajo por alegados motivos antisindicales.

La Unión en su memorial de derecho expresó que la querrela es arbitrable toda vez que las alegaciones se limitan a solicitar si la amonestación escrita impartida al Querellante se justifica o no, al amparo del Convenio Colectivo. El asesor legal de la Unión alegó en su escrito que el cargo contra el Patrono presentado ante la JNRT, está relacionado a actividades ilícitas laborales definidas en la Sección 158 de dicho organismo.

⁵ Fernández Quiñones, Demetrio (2000). El Arbitraje Obrero Patronal, P. 377-379.

Luego de examinar, evaluar y analizar la totalidad de la prueba estamos prestos a resolver. El caso de autos está relacionado con una amonestación escrita impuesta al Querellante. De la prueba sometida se trasluce, claramente, que las partes acordaron en el Convenio Colectivo, en su Artículo XVI, Derechos de la Compañía, que la Unión puede impugnar como injusta la acción disciplinaria impuesta al Querellante de este caso. Ello, bajo el procedimiento establecido en el Artículo XIV, Quejas y Agravios, negociado entre las partes el cual también debe ajustarse según el Artículo XVII, Suspensión o Despido de Empleados, a que sea por justa causa.

Siendo ello así, concluimos que la querella incoada por la Unión, constituye un agravio legítimo planteado por ésta mediante querella al efecto, por lo que está cubierta por el Convenio Colectivo. Dado a ello, en los méritos determinaremos si estuvo justificada la acción disciplinaria o no. La alegación del Patrono relacionada a la doctrina de campo ocupado, por la Unión haber radicado en la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo un cargo de alegada práctica ilícita del trabajo, es otro asunto ajeno al aquí planteado que no nos compete resolver. Ante ello, procedemos a emitir el siguiente:

VI. LAUDO

La querella es arbitrable sustantivamente, nos declaramos con jurisdicción para dirimir la reclamación presentada por la Unión ante el foro arbitral en sus méritos. Se cita a las partes a comparecer el 21 de enero de 2022 a las 8:30 a.m. en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Ese día se atenderá el caso en sus méritos bajo el número administrativo A-20-693.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 21 de septiembre de 2021.



LIZA OCASIO OYOLA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 21 de septiembre de 2021 y remitida

copia por correo ordinario a las siguientes personas:

LCDO. RAFAEL I. ÁLVAREZ CASTRO
PO BOX 361686
SAN JUAN, PR 00936-1686

LCDO. CARLOS BOBONIS GONZÁLEZ
BOBONIS, BOBONIS & RODRÍGUEZ POVENTUD
129 AVENIDA DE DIEGO
SAN JUAN PR 00911-1927

SR. JOSÉ L. MARQUEZ RODRÍGUEZ
PRESIDENTE
UNIÓN LOS GLADIADORES, INC
RR-7 BOX 7372
SAN JUAN PR 00926

SR. PEDRO ESPINOSA
GERENTE PRINCIPAL
THYSSENKRUPP ELEVATOR
PO BOX 51500
TOA BAJA PR 00950-1500



OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III