

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ
P.O. BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

THE SAN JUAN STAR
(Compañía o Patrono)

Y

UNIÓN DE PERIODISTAS, ARTES
GRÁFICAS Y RAMAS ANEXAS
(UPAGRA o Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-09-1772

ARBITRABILIDAD PROCESAL
COSA JUZGADA

CASO NÚM. A-08-230

SOBRE: INVASIÓN DE UNIDAD
APROPIADA

ÁRBITRO:

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de autos se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 14 de julio de 2008. Dicho caso quedó sometido, para efectos de adjudicación el 14 de noviembre de 2008.

La comparecencia fue la siguiente:

POR EL PATRONO: el Lcdo. Roberto Buono, Representante Legal y Portavoz; y el Sr. Carlos Méndez, testigo.

POR LA UNIÓN: el Lcdo. Miguel Simonet Sierra, Representante Legal y Portavoz; Sra. Marisol Lora, Delegada General y testigo; Sr. Ángel Báez, Secretario Ejecutivo; Sr. Charlie Ramis López, Asistente de Secretario Ejecutivo; y el Sr. Edgar Jiménez, en calidad de testigo.

Las partes no acordaron el asunto preciso a ser resuelto, por lo que cada una sometió su respectivo proyecto, los mismos se detallan a continuación:

POR EL PATRONO:

Que la Honorable Árbítro determine que el Patrono no ha violado, ni violó el Convenio Colectivo al imprimir, por un reducido periodo de tiempo, parte de la edición dominical del periódico en otra imprenta. Que dicha acción no afectó a ningún trabajador, ya que no hubo reducción de horas, ni salarios. La impresión se hizo en otra imprenta para intentar competir con otras publicaciones, al realizar una publicación de mayor calidad que las prensas que utiliza normalmente el periódico no puede realizar.

Además, este foro no posee jurisdicción para entender la controversia, ya que la Unión no siguió el procedimiento de quejas y agravios que pauta el Convenio. Igualmente, la Unión se encuentra realizando un "form shopping" al haber presentado idéntica reclamación ante el Tribunal de Distrito, para el Distrito de Puerto Rico, donde se negó el recurso extraordinario solicitado. (Civil No. 14881). También la Unión acudió al National Labor Relations Board con esta queja y dicho foro se negó a presentar una querrela contra el Patrono. Esto claramente demuestra que ya dos foros han intervenido en esta controversia, y ambos foros respaldaron la postura del patrono y ahora al no encontrar ya donde acudir con su reclamación la Unión, acude a este foro.

Al Patrono no continuar con la alegada práctica, la controversia se torna en académica.

POR LA UNIÓN:

Que la Honorable Árbítro determine si The San Juan Star violó el Convenio Colectivo al subcontratar labores de la unidad apropiada, incluyendo contratar empleados nuevos para realizar dichas funciones, sin que estos empleados pasaran a ser miembros de la unidad apropiada.

Que la Honorable Ábitro determine si la conducta de The San Juan Star fue de tal naturaleza que han ocasionado daños a los empleados y/o a la Unión.

Que la Honorable Ábitro determine el remedio adecuado, incluyendo la imposición de daños, costas y honorarios de abogado.

Luego de examinar ambas contenciones, hemos determinado que la controversia a resolver se encuentra recogida en la siguiente:

SUMISIÓN

Determinar si poseemos o no jurisdicción para entender en la presente controversia. De ser en la negativa, desestimar la querella. De poseer jurisdicción para atender la querella, determinar si la querella es arbitrable, en su modalidad procesal. De ser arbitrable, determinar si el Patrono violó el Convenio Colectivo al subcontratar y/o utilizar personal externo para realizar tareas correspondientes a la unidad apropiada. Ordenar el remedio apropiado en cada instancia.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

ARTÍCULO I

Alcance

Sección 1. - Este Convenio cubre a todos los empleados excepto según lo provisto en la Sección 2 de este Artículo y aquellos que quedan excluidos en la sección 24 del Artículo XI.

Sección 2 - Quedarán excluidos de la aplicación del convenio las siguientes clasificaciones:

...

Director de Proyectos Especiales

...

Sección 3 – Jurisdicción

El desempeño de las siguientes labores, ya sea mediante equipo o procedimientos actuales o usados normalmente o bien sea, mediante equipo o por procedimientos y equipo nuevo o modificado solamente se le asignará a empleados cubiertos por este convenio.

- (a) La clase de labor desempeñada en la actualidad o normalmente dentro de la unidad cubierta por este Convenio.
- (b) Cualquier clase de labor nueva o adicional similar en destreza o en el desempeño de una función similar, según el tipo de labor desempeñada actual o normalmente en dicha unidad.
- (c) Cualquier otra clase de labor asignada a desempeñarse dentro de la misma unidad.

Sección 4 – Empleados excluidos no podrán realizar el trabajo de la unidad contratante, excepto, en casos de emergencia luego de haberse agotado el personal disponible en ese momento de la unidad contratante.

ARTÍCULO II

Derechos de la Gerencia

Sección 1 – La Compañía habrá de ejercer sus derechos para administrar, dirigir, supervisar y establecer reglas de disciplina, emplear y organizar los trabajos. En el ejercicio de tales derechos, la Compañía se abstendrá de tomar acción alguna que constituya una violación a cualquiera de los términos y provisiones de este Convenio

ARTÍCULO XVI**Jornada de Trabajo y Tiempo Extra**

...

Tiempo Extra

Sección 12 - El tiempo extra será definido como trabajo realizado en exceso de la jornada regular diaria de trabajo, o en exceso de la jornada regular semanal de trabajo, o cualquier trabajo realizado fuera de los turnos de trabajo publicado. Las horas extra serán pagadas, siempre y cuando sean autorizadas por el supervisor. Todo tiempo a pagarse estará dedicado al servicio de la Compañía.

Sección 13 - La Compañía pagará por todo el tiempo extra a doble paga, después de cuarenta (40) horas de trabajo en un día, o en el sexto (6to) o séptimo (7mo) día de trabajo consecutivo, siempre que se haya trabajado las cuarenta (40) horas de la semana.

Sección 14 - Se reconoce que cierta cantidad de tiempo extra es necesario ser trabajado y cuando la Compañía tenga esta necesidad, solicitará aquellos voluntarios con mayor antigüedad primero y se hará por rotación. A cada empleado se le dará igual oportunidad para trabajar tiempo extra. Sin embargo, de no haber voluntarios con mayor antigüedad, se le asignará el trabajo al empleado que esté disponible y pueda desempeñar el trabajo, utilizando la antigüedad investida.

RELACIÓN DE HECHOS

1. Las relaciones obrero patronales entre The San Juan Star y la UPAGRA se encuentran regidas por un convenio colectivo.

2. The San Juan Star, en adelante “la Compañía” es una empresa dedicada a la publicación diaria de noticias y eventos especiales.¹
3. La Compañía decidió producir un semanario denominado “SJS Magazine”. Aunque el mismo estaba pautado para producirse en Puerto Rico, ésta decidió que su impresión se efectuaría en la República Dominicana.
4. Así las cosas, la Compañía contrató a la Sra. Ivonne Galanes para que ocupara el puesto de Directora de la Sección de Proyectos Especiales.
5. La Sra. Galanes participó activamente en la elaboración y desarrollo de las portadas y páginas de los suplementos, y en la confección de los anuncios. Tales tareas pertenecen a la unidad apropiada.
6. El 30 de julio de 2007, la UPAGRA radicó una querrela en el Negociado de Conciliación y Arbitraje en la cual le imputó a la Compañía el estar produciendo e imprimiendo secciones del periódico fuera de los predios del periódico.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Jurisdicción

Arbitrabilidad Procesal y Cosa Juzgada

La Compañía, en su proyecto de sumisión, presentó un planteamiento dirigido a establecer que carecemos de jurisdicción para entender en la presente controversia toda vez que, alegadamente, la Unión no siguió el procedimiento de quejas y agravios dispuesto en el Convenio Colectivo. Asimismo, alegó que la Unión presentó una querrela idéntica a la de autos ante los foros del Tribunal de Distrito de Puerto Rico y de

¹ A la fecha de surgir la controversia.

la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, dónde dicho foro se negó a presentar una querrela en contra de la Compañía.

La Unión, por su parte, sostuvo que los planteamientos presentados por la Compañía carecen de méritos toda vez que ésta no suministró documento alguno que demostrara su incumplimiento en el procedimiento de quejas y agravios. En cuanto al planteamiento de cosa juzgada, la Unión expresó que, a la fecha de celebrarse la vista de arbitraje, el Tribunal de Distrito no había adjudicado la controversia en sus méritos y sólo se había limitado a emitir una recomendación a los efectos de desestimar la querrela por razones procesales. En cuanto al caso llevado ante la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, ésta señaló que el cargo nunca fue desestimado, sino que la querrela fue referida al procedimiento de arbitraje, para que en caso que se emitiera un laudo a tales efectos, el mismo pudiera ser revisado por dicho foro.

Con relación al aspecto de la arbitrabilidad, debemos indicar que tales asuntos nos remiten a las condiciones intrínsecas de las cuestiones contractuales, es decir, envuelven objeciones relacionadas con requisitos procesales que no se han cumplido para que el procedimiento de arbitraje pactado se pueda llevar a cabo. Sin embargo, tales objeciones no pueden darse en el vacío, pues corresponde a la parte afectada producir la prueba suficiente para sostener su planteamiento. En el caso que nos ocupa, la Compañía falló en presentar prueba alguna que demostrara que la Unión no siguió los pasos de ajuste de querrelas pactados en el Convenio Colectivo. Por ende, y sin mayor discusión, sólo nos resta declarar **NO HA LUGAR** el planteamiento de arbitrabilidad procesal presentado por la Compañía.

En segundo lugar, y con respecto al planteamiento de cosa juzgada presentado por la Compañía, debemos señalar que para que dicha doctrina surta efecto, es necesario que entre el caso resuelto en sus méritos por una sentencia y aquél en el que ésta sea invocada, concorra la más perfecta identidad entre las cosas, las causas, las personas de los litigantes y la calidad con que lo fueron. Por ende, acorde con lo anterior, y dado el caso de que no se presentó prueba en la que se estableciera que los foros aludidos hayan emitido alguna determinación en la cual se dispusiera definitivamente de los méritos de la controversia de autos², nos declaramos con jurisdicción para entender en el presente caso.

Méritos

Nos corresponde, en esta ocasión, determinar si la Compañía violó el Convenio Colectivo al subcontratar labores correspondientes a la unidad apropiada. La Unión alegó que con la evidencia presentada durante la vista de arbitraje quedó debidamente demostrado que las funciones realizadas por la Sra. Ivonne Galanes en la Sección de Suplementos Especiales pertenecen a la unidad apropiada. Asimismo, alegó haber demostrado que aún cuando la práctica de imprimir parte de la sección dominical en la República Dominicana no se esté realizando en la actualidad, sí lo fue durante algún tiempo. Tales tareas, según indicó la Unión, repercuten negativamente en la jornada de trabajo de los miembros de la unidad apropiada, causando desde la reducción de sus labores, reducción de horas extra, hasta posibles cesantías.

² Véase Ford Motor Co. v.ELA 2008 TSPR 137.

La Compañía, por su parte, sostuvo no haber violado el Convenio Colectivo dado el caso que la acción de imprimir, por un corto periodo de tiempo, parte de la edición dominical en otra imprenta, no incidió en la reducción de horas y salarios de los miembros de la unidad apropiada. Señaló, además, que dicha acción se efectuó a los fines de lograr una mayor calidad en la impresión y así poder competir con las demás publicaciones.

Previo a presentar nuestro análisis, cabe señalar que mediante precedente arbitral se ha establecido que la reasignación de las tareas correspondientes a la unidad apropiada a empleados que no forman parte de dicha unidad, podría representar la disolución de la misma. Por ende, previo a realizar la consabida transferencia, es menester que la Compañía examine tanto la viabilidad contractual de dicho movimiento, como la validez de las razones por lo cual se efectuará el mismo. En el caso que nos ocupa, la Unión presentó dos alegaciones: a saber, una empleada que no forma parte de la unidad apropiada y que realiza tareas correspondientes a dicha unidad, y, por otro lado, la subcontratación de los servicios de impresión para realizar la producción de la revista dominical.

En cuanto a la primera alegación, el Convenio Colectivo, en su Artículo I, claramente dispone que quedará excluida de la aplicación del Convenio la clasificación de Director de Proyectos Especiales. Asimismo, dispone que empleados excluidos de la aplicación de este Convenio no podrán realizar el trabajo de la unidad contratante, excepto en casos de emergencia, luego de haber agotado el personal disponible en ese momento de la unidad contratante.

A tono con lo anterior, la Unión presentó prueba sustancial de carácter testifical y documental para llevarnos a concluir que, en efecto, la persona que ocupaba la posición de Directora de Proyectos Especiales realizó tareas correspondientes a la unidad apropiada, y no necesariamente durante situaciones de emergencia.

Por otro lado, en cuanto a la alegada subcontratación de servicios de impresión, la propia Compañía aceptó³ estar utilizando una imprenta en la Republica Dominicana para llevar a cabo la producción e impresión de su Revista Dominical con la defensa de poder competir con otras publicaciones. Se desprende de los testimonios presentados por la Unión que previo al surgimiento de esta querrela, los procesos de impresión en la Compañía se realizaban utilizando equipo y personal del área de producción. Por ende, nos parece que no habiéndose presentado alguna situación inusitada o de emergencia, que incida sobre dicha práctica, la subcontratación no se justificaba. Nótese que aunque los derechos administrativos garantizados por el Convenio facultan a la Compañía a dirigir su empresa, dicha libertad no puede estar en conflicto con los derechos consignados a los miembros de la unidad apropiada.

En conclusión, y a tenor con todo lo antes expresado, procedemos a emitir el siguiente:

³ Véase Proyecto de Sumisión de la Compañía.

LAUDO

La Compañía violó el Convenio Colectivo al subcontratar y/o utilizar personal externo para realizar tareas correspondientes a la unidad apropiada. Se ordena el cese y desista de dicha práctica.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 12 de febrero de 2009.

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 12 de febrero de 2009; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR CHARLIE RAMOS LÓPEZ
UPAGRA
PO BOX 364302
SAN JUAN PR 00936-4302

SR GERARDO ANGULO
THE SAN JUAN STAR
PO BOX 364302
SAN JUAN PR 00936-4187

LCDO MIGUEL SIMONET SIERRA
MARAMAR PLAZA STE 1120
101 AVE SAN PATRICIO
GUAYNABO PR 00968

LAUDO DE ARBITRAJE

12

**CASO NÚM. A-09-1772
A-08-230**

LCDO ROBERTO J BUONO COLÓN
PO BOX 364187
SAN JUAN PR 00936-4187

**MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA**