

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5310 fax 756-1115

BORINQUEN BISCUIT CORP.
(Patrono o Compañía)

Y

UNIÓN LABORAL
PUERTORRIQUENA
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-08-932

SOBRE : ARBITRABILIDAD
PROCESAL

ÁRBITRO : BENJAMÍN J. MARSH
KENNERLEY

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se efectuó en las instalaciones de la Compañía en el Municipio de Yauco, el 16 de febrero de 2010. El mismo quedó sometido para efectos de adjudicación, el 26 de marzo de 2010.

La comparecencia registrada fue la siguiente: **“Por la Compañía”**: El Lcdo. Rafael Marzan, portavoz y asesor legal; el Sr. Hircio Mattei, gerente de Recursos Humanos. **“Por la Unión”**: El Lcdo. Teodoro Maldonado, portavoz y asesor Legal; el Sr. Erving Álvarez, Presidente; el Sr. José Costa, delegado y el Sr. Carlos Quiles, querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto preciso a resolver por este Árbitro, por lo que cada uno sometió su respectivo Proyecto de Sumisión.

PROYECTO DE LA COMPAÑÍA

La querella ha sido radicada fuera de los términos establecidos en el Artículo VII del Convenio Colectivo.

El Querellante no tiene capacidad jurídica o standing para reclamar por no estar dentro de la clasificación que pertenece el empleado el cual le es cuestionado el salario bajo el Artículo XIII del Convenio Colectivo.

El establecimiento de los requisitos de los puestos es una prerrogativa administrativa en el caso en controversia.

El Patrono no violó el Artículo XIII del Convenio Colectivo.

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA UNIÓN

Determinar si el Patrono violó o no el Convenio Colectivo Artículo XIII sobre jornales, específicamente la plaza de técnico de electricidad.

En el uso de la facultad concedida a este Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, determinamos que el asunto preciso que se resolverá será el siguiente:

Que el Árbitro determine si la presente querella es arbitrable procesalmente. De determinar que la presente querella es arbitrable, que el Árbitro determine si el Patrono violó el Artículo XII del Convenio Colectivo. De establecer que el Patrono violó el Convenio Colectivo el Árbitro emitirá el remedio adecuado.

¹ **Artículo XIV- Sobre 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) asuntos precisos(s) a ser resueltos(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

III. DISPOSICIONES PERTINENTES AL CASO

ARTÍCULO IV TALLER UNIONADO

- A. Será una condición de empleo que todos los empleados de la Compañía cubiertos por este Convenio Colectivo que sean miembros de la Unión "in good standing"; y aquellos empleados que no sean miembros de la Unión el día del otorgamiento de este Convenio deberán, en el trigésimo primer día siguiente a la fecha de otorgamiento de este Convenio, hacerse miembro de la Unión y permanecer como tales "in good standing". Será también condición de empleo que todos los empleados cubiertos por este Convenio, y a quienes se les dé empleo en o después de la fecha de otorgamiento de este Convenio deberán, el trigésimo primer (31 er) día siguiente a la fecha de su empleo, ingresar en la Unión y permanecer en ella como miembro "in good standing".
- B. La Compañía conviene en que despedirá, a solicitud escrita de la Unión, a cualquier empleado cubierto por este Convenio que no permanezca en la Unión como miembro "in good standing", sujeto a las disposiciones aplicables de Ley.
- C. Nada de lo contenido en este Convenio se interpretará en el sentido de limitar el derecho de la Compañía a contratar empleados nuevos a base de un período probatorio de noventa (90) días calendarios.
- D. Se entiende como miembro en "good standing" para fines de este Artículo, todo empleado que mantenga al día las cuotas relacionadas a la unidad apropiada y con relación a la administración y mantenimiento del Convenio Colectivo.

ARTICULO VII PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS Y ARBITRAJE

- A. Quejas y agravios se define como cualquier controversia, conflicto, disputa o diferencia entre la Unión y la Compañía que envuelva el significado o la interpretación de las disposiciones del presente Convenio Colectivo o cualquier cláusula del mismo, o

cualquier controversia, disputa o conflicto entre la Unión y la Compañía sobre la acción disciplinaria de uno o más empleados. Dicho asunto será resuelto de la siguiente manera:

1. El empleado, el delegado y/o representante designado por la Unión presentará la queja y/o agravio dentro de un término de cuarenta y ocho (48) horas de surgir la misma.
2. El empleado conjuntamente con el delegado del departamento en cuestión discutirá en primera instancia con el supervisor del departamento que surja la queja y/o agravio. De no llegarse a un acuerdo entre éstos, el empleado y el delegado presentarán la queja y/o agravio al Director de departamento.
3. En caso de que finalmente la Unión o la Compañía no estuvieran de acuerdo con la solución del problema, el caso podría ser llevado por cualquiera de las partes ante el comité de Quejas y Agravios compuesto por dos (2) representantes de la Unión y dos (2) representantes de la Compañía no más tarde de cuarenta y ocho (48) horas después de haberse celebrado la conferencia mencionada en la Sección 2, que antecede.
4. ...

ARTÍCULO XII JORNALLES

- A. 1. Los jornales mínimos para los empleados regulares cubiertos por este Convenio Colectivo que estuvieron en la nómina de la Compañía, son los siguientes:

CLASIFICACION DE TRABAJO	TIPO POR HORA
Mecánico Tornero	\$10.50
Mecánico Soldador	\$9.73
Técnico Electricista	\$12.40
Mecánico	\$9.30

Choferes	\$8.55
Arteseros	\$8.25
Pesadores de Materiales	\$8.10
Horneros	\$8.10
Todos los demás trabajadores	\$8.05

2. Si el jornal mínimo aplicable a los empleados regulares cubiertos por este Convenio Colectivo fuere aumentado por disposición de legislación federal o estatal creando así un diferencial de menos de cinco (5) centavos entre el nuevo jornal mínimo de ley y el jornal por hora aplicable especificado en la Cláusula "A" de este Artículo para la clasificación denominada "todos los demás empleados", la Compañía aumentará el jornal aplicable a dicha clasificación, de manera que todos los empleados en dicha clasificación devengarán un jornal de cinco (5) centavos la hora sobre el jornal mínimo. En la misma fecha, la Compañía aumentará los jornales de los empleados en todas las otras clasificaciones por la cantidad que fuere necesario para mantener los diferenciales numéricos provistos en esta Cláusula "A".

B. Los jornales o tipo de paga por hora que devengarán los empleados que sean contratados después del día del otorgamiento del Convenio Colectivo serán de conformidad con las disposiciones de la Ley de Salario Mínimo de Puerto Rico, según la misma sea enmendada de tiempo a tiempo.

IV. HECHOS

1. El Sr. Carlos Quiles, aquí querellante, comenzó a laborar para la compañía en 1993. Al momento de radicar el caso de autos ocupaba una plaza de mecánico soldador.
2. El 7 de noviembre de 2005, la Compañía reclutó al Sr. Wilton López para ocupar un puesto de Técnico Electricista.

3. El 28 de septiembre de 2007, el Querellante activó el procedimiento de quejas, agravios y arbitraje; al radicar la carta que reproducimos a continuación de manera fiel y exacta:

28 de septiembre de 2007

A: Unión Laboral Puertorriqueña

Querellante: Sr. Carlos Quiles

Posición: mecánico soldador

La querella que en este momento estoy redactando, es para que se investigue la clasificación de técnico electricista, porque tengo entendido por investigación propia y comentarios de mis compañeros que esta plaza está siendo ocupada por el Sr. Wilton López, y este no cumple con los requisitos establecidos para la misma.

Esta plaza se creó bajo mi administración, cuando fui presidente de la unión, y la misma tiene que cumplir con una licencia de perito electricista y certificación de programador y otros requisitos más que conlleva este puesto.

Por lo tanto de esto ser verídico el sueldo devengado por esta plaza es completamente ilegal y el convenio colectivo establece, que cualquier aumento de salario o sueldo que se le adjudique a cualquier empleado unionado fuera de lo establecido en el convenio colectivo tiene que ser discutido y aprobado por la unión, y no el empleado con la administración.

Por lo tanto de ser así este salario es ilegal y tiene que ser para todos, me refiero a la diferencia de sueldo por clasificación, en mi caso en específico sería un aumento de \$2.67 la hora.

Espero que se investigue y se someta el caso y que se presenten todos los documentos sobre la mesa.

4. El 5 de octubre de 2007, la unión radicó la presente querella ante este foro.

V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

Comenzada la vista del presente caso, la Autoridad levantó la defensa de arbitrabilidad procesal, por lo cual nos corresponde atender la misma en primera instancia.

La Compañía, argumentó, que la Unión no cumplió con los términos establecidos en el Artículo VII; Procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje. Sostuvo que dicho Artículo, claramente, establece que el procedimiento de quejas y agravios debe iniciarse dentro de un término de cuarenta y ocho horas de surgir la querrela o agravio. Argumentó que de la prueba surge que el reclamo fue instado casi dos años luego de haber sido nombrado el Sr. Wilton López para ocupar un puesto de Técnico Electricista.

La Unión, por su parte, sostuvo que el planteamiento de la Autoridad es errado. Manifestó, que a su juicio la prueba presentada no sustenta el planteamiento procesal levantado por la Compañía.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Analizada y aquilatada la prueba concluimos que carecemos de jurisdicción para resolver la controversia del presente caso. Alcanzamos, dicha determinación por lo claro y libre de ambigüedad que resulta ser el lenguaje del Artículo VII, Sección A, supra, que establece que la queja o agravio debe presentarse dentro de un término de cuarenta y ocho horas de surgir la mismo; lo cual no ocurrió en el presente caso. Veamos.

De la prueba surge que el Sr. Wilton López fue nombrado el 7 de noviembre de 2005, en la plaza de técnico de electricista. Que conforme al Artículo IV Taller Unionado el Sr. Wilton López en su trigésimo primer (31) día de empleo debía ingresar a la Unión para mantener el empleo. Por lo tanto, en el mejor de los casos el término de cuarenta y ocho (48) horas comenzó a discurrir una vez el señor López ingresó a la Unión a mediados de diciembre de 2005. No obstante, la presente querrela no es

iniciada por el Querellante hasta el 28 de septiembre de 2007, aproximadamente 21 meses más tarde.

Toda vez, que las partes negociaron un procedimiento para resolver las disputas, que pudieran surgir de la interpretación de las disposiciones contractuales y en el mismo acordaron términos para presentar dichas disputas, estos deben ser observados de manera estricta.

Cabe señalar que en el ámbito de las relaciones obreropatronales los términos acordados en los procedimientos de quejas y agravios deben ser cumplidos según acordados (Pact Sunt Servanda). Dicha posición es consistente con lo que ha establecido nuestro Tribunal Supremo en el caso **San Juan Mercantil vs. Junta de Relaciones del Trabajo, 104 DPR 86 (1975):**

De existir un Convenio Colectivo que contiene cláusulas para el Procedimiento de Quejas y Agravios y para su decisión o arbitraje, éstas deben ser observadas por todos los que intervienen en el campo de las relaciones obreropatronales: los obreros, los patronos, las uniones, la Junta de Relaciones del Trabajo y los Tribunales.

De hecho, con posterioridad a dicha decisión, el Tribunal Supremo, en el caso **Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública vs. Unión General de Trabajadores, 2002 JTS 60,** reiteró que las cláusulas de Procedimientos de Quejas y Agravios son de estricto cumplimiento.

A tenor con el anterior análisis emitimos el siguiente Laudo:

VII. LAUDO

El caso no es arbitrable procesalmente, se desestima el mismo.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 3 DE AGOSTO DE 2010.

SR. BENJAMÍN MARSH KENNERLEY
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 3 de agosto de 2010 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

SR HIRCIO R MATTEI
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS
BORINQUEN BISCUIT CORP
PO BOX 1607
YAUCO PR 00698-1607

LCDO RAFAEL MARZAN ROBLES
PORTAVOZ BORINQUEN BISCUIT
PO BOX 363688
SAN JUAN PR 00936-3688

SR ERVING ÁLVAREZ-PRESIDENTE
UNIÓN LABORAL PUERTORRIQUEÑA
URB MIFEDO 457 CALLE 423
YAUCO PR 00698

LCDO TEODORO MALDONADO RIVERA
PORTAVOZ UNIÓN
PO BOX 10177
PONCE PR 00732-0177

LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III

