

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

CIDRA EXCAVATION, INC.
(Compañía)

Y

**SINDICATO DE EMPLEADOS DE
EQUIPO PESADO,
CONSTRUCCIÓN Y RAMAS
ANEXAS DE PUERTO RICO, INC.**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: *A-07-1109

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL

ÁRBITRO: MARIELA CHEZ VÉLEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente querella se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, San Juan, Puerto Rico el 10 de abril de 2006. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 12 de mayo de 2006.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por Cidra Excavation, Inc., en adelante “la Compañía”, comparecieron: el Lcdo. Tristán Reyes Gilestra, Asesor Legal y Portavoz; y el señor Israel Quintana, Socio Administrador y Testigo.

Por el Sindicato de Empleados de Equipo Pesado, en adelante “la Unión”, comparecieron: el Lcdo. Francisco Delgado, Asesor Legal y Portavoz; el señor Jesús A.

* Número administrativo asignado a la arbitrabilidad procesal.

Cancel, Querellante; el señor José Emilio Cátala, Representante de la Unión; y el señor Rubén Morales, Representante de la Unión.

A las partes así representadas, se les brindó la oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental que tuvieran en apoyo de sus posiciones.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Determinar a la luz del Convenio Colectivo y la prueba presentada si la querrela del Sr. Jesús A. Cancel González es o no arbitrable.

III. DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

ARTÍCULO XIII QUEJAS Y AGRAVIOS

A. El Sindicato podrá nombrar un representante en cada proyecto u obra donde trabajen empleados cubierto por este Sindicato. El Sindicato notificará a la Compañía por escrito dándole a conocer el nombre de dicho representante, y cuando se hiciera [sic] cambios, el Sindicato los [sic] notificará a la Compañía por escrito dándole a conocer el nombre de dicho representante, y cuando se hiciera [sic] cambios, el Sindicato los notificará a la Compañía por escrito.

B. Si surgiere cualquier controversia, disputa, conflicto o cualquier diferencia en interpretación por cualquier motivo entre la Unión y la Compañía que envuelva el significado y la aplicación de este Convenio, o cualquier controversia, disputa o conflicto entre la Unión, y la Compañía sobre la suspensión o despido de uno o más empleados, según más adelante se define, dicho asunto será [sic] resultado en forma final e inapelable conforme a la siguiente manera:

PRIMER PASO

El o los empleados conjuntamente con el representante de la Unión, discutirán el asunto con el administrador del proyecto o del taller, o su representante debidamente autorizado al efecto, no más de tres (3) días laborables, después de haber surgido el incidente o motivo de agravio. De no presentarse la queja a la consideración del Patrono dentro del plazo de tres (3) días laborables, se entenderá que el empleado ha renunciado al derecho que puede ejercitar ante el procedimiento de Quejas y Agravios. El administrador del proyecto o del taller, o su representante autorizado, tendrán un período de tres (3) días laborables para notificar al representante de la Unión y al empleado su decisión sobre el asunto.

SEGUNDO PASO

Si no llega a un acuerdo o si la Unión no está satisfecha con la decisión del administrador del proyecto o del taller, o su representante autorizado, la Unión discutirá el agravio con el Director de Personal, o un representante autorizado de la Compañía, si se radica por escrito una solicitud o [sic] tal efecto dentro de los (5) días laborables siguientes a la decisión del administrador del proyecto o del taller, o su representante autorizado. El Director del Personal o un representante autorizado tendrá un período de cinco (5) días laborables para notificar a la Unión su decisión sobre el agravio.

TERCER PASO

1. Si la Unión no está conforme con la decisión del Director de Personal o un representante autorizado, la Unión podrá no más tarde de tres (3) días laborables después de conocer la decisión del mismo, solicitar por escrito que se recurra a arbitraje. En tal caso las partes solicitarán del Secretario del Trabajo la designación de un árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico, para entender en el asunto.

2. En toda cuestión que surja al amparo del Artículo IV sobre Jornada Laboral, y el Artículo VI sobre Jornales, las partes a su discreción y de mutuo acuerdo podrán acudir al procedimiento de arbitraje. De no lograrse un acuerdo para acudir al procedimiento de arbitraje, las partes a su discreción, podrán ir a los tribunales.

3. En toda cuestión que surja al amparo del Artículo IV sobre Jornada Laboral y el Artículo VI sobre Jornales, si las partes se acogieren al procedimiento de arbitraje, el Laudo que emita el árbitro será conforme a derechos [sic]; disponiéndose, además, que la parte que se considera perjudicada por el Laudo emitido podrá acudir a los tribunales si dicho Laudo no ha sido emitido conforme a derecho.

4. El árbitro tendrá jurisdicción en adición a la especificada en el párrafo que antecede, en los casos en los cuales la Unión alegue que un empleado o empleados ha (n) sido suspendido (s) sin justa causa, y si en tal caso el árbitro determinare a base de la preponderancia de la prueba sometida que el empleado fue suspendido sin justa causa, el árbitro ordenará a la Compañía que tome aquella acción afirmativa, incluyendo, pero sin limitación, la reposición del empleo (s) [sic] afectado (s) con o sin sueldo (s) atrasado (s) y con o sin los beneficios marginales disputados por este Convenio aplicables a cada situación, y tomará el árbitro además, toda otra acción afirmativa que a juicio del árbitro fuera necesaria para llevar a cabo la decisión del mismo; disponiéndose sin embargo, que la Unión no tendrá derecho a llevar un caso de despido o suspensión de un empleado en asignación temporera o probatorio. El término "Temporero" o probatorio será de sesenta (60) días laborables.

C. Las cuotas de la Unión deben ser descontadas al trabajador aun, en tiempo temporero o probatorio.

D. Para el propósito de computar todos los períodos de tiempo especificados en este Convenio los sábados, domingos y días feriados mencionados en el Artículo IV

sobre Días Feriados de este Convenio Colectivo no serán considerados días laborables.

E. Para tener efecto, las notificaciones de acuerdo con este Artículo, serán entregadas personalmente a la otra parte o enviadas por correo a la dirección postal de la otra parte dentro de los límites de tiempo establecidos por este Convenio Colectivo.

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. El querellante, Jesús Cancel González, comenzó a trabajar para la Compañía el 21 de junio de 2005, como Operador de Equipo Pesado.
2. El querellante fue cesanteado el 10 de enero de 2006.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En la presente querella nos corresponde determinar si la querella es no arbitrable procesalmente.

La Compañía alegó que el caso no es arbitrable según lo establece el Artículo XIII, supra, del Convenio Colectivo. Argumentó, que dicho Artículo no faculta a la Unión a representar al querellante en el caso de despido debido a que éste es un empleado probatorio. Indicó además, que el querellante sólo trabajó cincuenta y cuatro (54) días para la Compañía, cuando el Convenio Colectivo establece que se trabajen sesenta (60) días laborables para cumplir con el periodo probatorio y poder ser un empleado regular y/o permanente.

La Unión alegó que el caso es arbitrable según lo establece el Artículo XIII del Convenio Colectivo. Indicó, que el propio Convenio Colectivo dispone de sesenta (60) días laborables como periodo probatorio. Sostuvo que el querellante tiene derecho a ser representado por la Unión en el caso de despido, ya que pasó a ser empleado regular y /o permanente luego que transcurrieran alrededor de siete (7) meses desde que comenzó a trabajar para la Compañía.

Para poder determinar la arbitrabilidad del caso de autos, la cuestión primordial a considerar es el acuerdo al que llegan las partes para someter una controversia a arbitraje. Siendo el Convenio Colectivo la fuente que se utiliza para determinar si la arbitrabilidad del caso procede o no.

La interpretación de las cláusulas del Convenio Colectivo se deben hacer como un todo, siempre y cuando no vaya contra la ley, la moral y el orden público. De acuerdo con la jurisprudencia establecida, el Tribunal Supremo ha enfatizado que el Convenio Colectivo es un contrato que tiene fuerza de ley el cual obliga a las partes. Al momento de interpretar el mismo, se debe hacer como un todo y no por partes. **Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico v. Junta del Muelle de Ponce, 122 D.P.R. 318 (1988).**

Cabe señalar que el Artículo XIII, Tercer Paso, Inciso 4, supra, del Convenio Colectivo, establece que el periodo probatorio para los empleados es de sesenta (60) días laborables, y que en casos de suspensión o despido, la Unión no tendrá derecho de representar al empleado temporero o probatorio. Sin embargo, en el Inciso D, supra,

del mismo Artículo explícitamente indica los días que no serán considerados como días laborables, que son los sábados, domingos y días feriados. Por tal razón, se debe entender que luego de las partes haber identificado los días que no son laborables, hay que concluir que el resto de los días no mencionados son días laborables. A tales efectos, hacemos acopio de las expresiones esbozadas por el tratadista Demetrio Fernández Quiñones sobre la máxima latina *Expressio Unius est Exclusio Alterius* en su obra, El Arbitraje Obrero-Patronal, opinión citada, a las págs. 204-205, señalan lo siguiente:

La máxima latina se traduce en el sentido de que lo específicamente expresado, que incluye una o más clases, tiene el efecto de excluir las demás clases. Se entiende que el enumerar determinadas excepciones excluye las no mencionadas.

Luego de haber analizado las contenciones de las partes y la prueba presentada, concluimos que el empleado siempre estuvo disponible para trabajar, ya que constantemente se comunicaba con el Patrono. Por su parte, el Patrono tuvo la prerrogativa de asignarle o no trabajo al querellante, para poder así evaluarlo. El hecho de que el empleado sólo haya trabajado cincuenta y cuatro (54) días en un periodo de siete (7) meses fue discreción de la gerencia; y no significa que los sesenta (60) días laborables no hayan transcurrido, y que el periodo probatorio que dispone el Convenio Colectivo se haya extendido para propósitos de evaluación por parte de la Compañía. El mero hecho de considerar que un periodo probatorio se extendiese a más de siete (7)

meses porque el empleado físicamente trabajó solo cincuenta y cuatro (54) días, resulta ser ilógico y contrario a la ley y al Convenio Colectivo.

A tenor con lo antes dicho, entendemos que el querellante para la fecha de los hechos llevaba trabajando para la Compañía un poco más de siete meses, siendo éste un empleado regular y no probatorio. Por tal razón, la Unión tiene el derecho de representar al empleado en casos de suspensión o despido.

De conformidad con los fundamentos anteriormente expresados, emitimos el siguiente:

IV. LAUDO

La querrela es arbitrable procesalmente. Las partes deberán comparecer para ventilar los Méritos del Caso **A-06-2026**, como se detalla a continuación:

DÍA: jueves, 22 de febrero de 2007.

HORA: 8:30 a. m.

LUGAR: NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 25 de agosto de 2006.

lcm

MARIELA CHEZ VÉLEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 25 de agosto de 2006 y se remite

copia por correo a las siguientes personas:

LCDO TRISTÁN REYES GILESTRA
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ
P O BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

SR ISRAEL QUINTANA
PRESIDENTE
CIDRA EXCAVATION
P O BOX 11218
SAN JUAN PR 00922-1218

LCDO FRANCISCO DELGADO ROLDÁN
PMB 136 SUITE 140
200 AVE CORDERO
CAGUAS PR 00725-3757

SR JOSÉ EMILIO CÁATALA ARZOLA
PRESIDENTE
SINDICATO EMPLS EQUIPO PESADO
CONSTRUCCIÓN Y RAMAS ANEXAS
URB MILAVILLE
95 CALLE HICACO
SAN JUAN PR 00926

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III