

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P.O. BOX 195540
San Juan PR 00917-5540

LAS PIEDRAS CONSTRUCTION CORP.
(Patrono)

Y

**SINDICATO DE EMPLEADOS DE
EQUIPO PESADO, CONSTRUCCIÓN Y
RAMAS ANEXAS**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-11-2392¹

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL

CASO NÚM: A-10-1901

SOBRE: DESPIDO

**ÁRBITRO
JUAN CARLOS DÍAZ MONTALVO**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje se celebró el 7 de diciembre de 2010, en las Oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Hato Rey, Puerto Rico.

Por Las Piedras Construction Corp., en adelante “la Compañía” o “el Patrono”, comparecieron: el Lcdo. Manuel A. Núñez, Asesor Legal y portavoz; el Sr. Pedro Feliciano Benítez, Representante del Patrono y el Ingeniero Manuel E. Robles Rivera, testigo.

Por el Sindicato de Empleados de Equipo Pesado, Construcción y Ramas Anexas, en adelante “la Unión”, comparecieron: el Lcdo. José A. Vélez, Asesor Legal y portavoz;

¹ Número administrativo asignado a la arbitrabilidad procesal.

el Sr. José A. Catalá Torres, Organizador; el Sr. José Emilio Catala Arzola, Presidente y el Sr. Víctor M. Correa Centeno, Querellante y testigo.

A las partes así representadas se les concedió amplia oportunidad de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus posiciones. El caso quedó sometido el 28 de enero de 2011, fecha concedida a las partes para la radicación de sus respectivos memorandos de derecho.

II. SUMISIÓN

Las partes no llegaron a un acuerdo con respecto al asunto que sería resuelto en el presente caso, por lo que ambas sometieron, por separado, sus respectivos proyectos de sumisión a saber:

Por el Patrono:

Determinar si la querella, objeto del Caso A-10-1901, es una arbitrable conforme al Convenio Colectivo.

Por la Unión:

Determinar si el despido impuesto al querellante Víctor M. Correa Centeno estuvo o no justificado. De no estarlo el Árbitro dispondrá del remedio apropiado.

Acorde con el reglamento que rige el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje², entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si la querella es arbitrable procesalmente o no.
De determinar que la querella es arbitrable procesalmente,

² El Artículo XIII, Inciso (b) - Sobre la Sumisión - del Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje, dispone: b) En la eventualidad de que las partes no logren un Acuerdo de Sumisión dentro de un término razonable, el árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contestaciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

determinar, si el despido del Sr. Víctor M. Correa Centeno estuvo justificado o no. De determinar que no estuvo justificado, proveer el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO

ARTÍCULO XIII

QUEJAS Y AGRAVIOS

Cuando ocurra alguna controversia, disputa, conflicto, agravio o mal entendido entre la Unión o sus miembros contra la Compañía o sus oficiales, gerentes o viceversa que envuelva la interpretación y/o cumplimiento de este Convenio, o sobre la suspensión o despido de cualquier número de empleados, o reclamaciones de salario, el asunto se someterá obligatoriamente para la solución bajo el procedimiento que a continuación se expresa. Sin embargo, que en casos de violación del Convenio por razón de una huelga, o de un cierre forzoso, cualquiera de las partes podrá utilizar a su selección, el procedimiento aquí dispuesto o acudir ante los Tribunales de Justicia a fin de obtener un remedio apropiado contra tal violación.

- A) Conferencia inmediata entre el (los) afectado (s) con representación de la Unión, con el Supervisor y el jefe de Proyecto, dentro del término de tiempo provisto más adelante.

Las partes agotarán todos los pasos provistos para resolver las quejas y/o el agravio con el fin de resolver la controversia evitando en lo posible acudir a un arbitraje.

- B) De no solucionarse la controversia en dicha conferencia, la Unión presentará por escrito la queja a las personas expresadas dentro del término descrito en el párrafo anterior A). A partir del recibo, la Compañía debe contestar por escrito en su posición en el término dispuesto. Si la Unión no está conforme, recurrirá al Presidente de la Compañía por escrito solicitando el remedio que entienda dentro del término dispuesto a partir del recibo. El Presidente o su representante tiene que notificar por escrito a la Unión su

decisión sobre el agravio o la queja dentro del término provisto a partir del recibo.

- C) Si la Unión no está conforme con la decisión de la Compañía, dentro del término provisto, la Unión podrá solicitar del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico la designación de un Árbitro para que se resuelva la controversia final y firme y conforme a derecho. El mismo día en que presentó la solicitud y evidenciando la fecha de su radicación, la Unión tiene que notificar a la Compañía con copia de la solicitud presentada al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico. La decisión del Árbitro será final y firme a menos que en dicha decisión o laudo existan los elementos de nulidad determinados por el Tribunal Supremo de Puerto Rico. El Arbitro no podrá alterar, modificar las disposiciones, artículos y/o cláusulas de este Convenio Colectivo.
- D) Las partes tendrán (5) días laborables para presentar, radicar o contestar en cada paso. La parte que deje vencer la fecha para presentar, radicar y /o contestar según sea el caso se entenderá como que ha renunciado a su derecho en favor de la otra. Todas las comunicaciones serán por escrito entregándosele copia a la otra parte a la mano o por correo certificado con acuse de recibo.
- E) Para el propósito de computar todos los períodos de tiempo especificados en este Artículo, los sábados, domingos y días feriados mencionados en el Artículo V, sobre días feriados de este Convenio Colectivo, no serán considerados días laborables.
- F) En aquellos casos en que el árbitro asignado resuelva que uno o más trabajadores fueron suspendidos, despedidos o castigados injustificadamente, éste proveerá el remedio conforme a la legislación laboral existente.

IV. RELACIÓN DE HECHOS

El querellante, Sr. Víctor M. Correa Centeno, se desempeñaba como operador de equipo pesado de Las Piedras Construction Corp. El 26 de noviembre de 2009, el Querellante, alegadamente, le ocasionó daños a los puntales de un equipo pesado que este manejaba, al chocar contra una mogolla³. Al momento del incidente, el Querellante estaba operando el “louder” número 4016. Dado a dicho incidente, el Querellante fue despedido el 8 de diciembre de 2009, por el Sr. Manuel Robles Rivera, Ingeniero de Campo y supervisor del Proyecto Río Blanco en Naguabo.

El Sr. Tony Soto, Administrador de Proyectos de la Compañía, sin conocimiento del despido del Querellante, lo llamó para que trabajara en el Proyecto⁴. El Querellante se reincorporó y continuó trabajando en el Proyecto hasta el 22 de diciembre de 2010⁵. En dicha fecha, el Ingeniero Robles entra en conocimiento de que el Querellante ha vuelto a trabajar, a pesar de su despido. Ese mismo día, el Ingeniero Robles, le notifica por escrito, al Sr. Tony Soto, Administrador, que había despedido al Querellante. Luego de esto, el señor Soto le informa al Querellante que al momento de reincorporarlo, desconocía el hecho de que Ingeniero Robles lo había despedido. Desde ese momento, el señor Soto le notifica al Querellante que no podía continuar trabajando en la Compañía.

³ Término de la Industria para denominar tierra mezclada con escombros.

⁴ El Convenio Colectivo dispone que: el equipo se asigna a un empleado y en ocasión de traslado de un equipo, entre otras consideraciones, el empleado también es trasladado.

⁵ Exhíbit Núm. 1 - Patrono.

El 12 de enero de 2010, los representantes del Sindicato se reunieron con los representantes del Patrono y el Ingeniero para discutir el despido. Ese mismo día, el Sindicato le escribió al Ingeniero, solicitando la reposición del empleado y la paga retroactiva del salario dejado de devengar desde el día del despido.

Ante la negativa del Patrono, de reponer al empleado y cumpliendo con el procedimiento de quejas y agravios, la Unión presentó una Solicitud para Designación o Selección de Árbitro en el Negociado de Conciliación y Arbitraje, el 2 de febrero de 2010.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL DE LA QUERELLA

El Patrono sostuvo que la controversia no era arbitrable procesalmente, debido a que la Unión no cumplió con el término provisto de (5) días laborables para presentar o gestionar el primer paso del Procedimiento de Quejas y Agravios, según dispone el Artículo XIII, Secciones A y D del Convenio Colectivo, supra. Alegó, que los 5 días que tenía la Unión para tramitar el primer paso (contando desde el 22 de diciembre de 2010, fecha en que se confirma el despido del empleado) caducaron el 5 de enero de 2010; y no fue hasta el 12 de enero de 2010⁶, que la Unión se reúne con el Patrono para discutir el despido del Querellante.

⁶ Exhíbit 2 – Conjunto y Exhíbit 3 – Conjunto.

La Unión explicó que las oficinas del Sindicato permanecieron cerradas por motivo de vacaciones desde el 19 de diciembre de 2009 hasta 12 de enero de 2010. Dicho cierre provocó que el Querellante no pudiera tener comunicación con su representante sindical y desconociera la controversia. Afirmó que la controversia era arbitrable procesalmente, toda vez que consideraban como justa causa lo antes mencionado.

Veamos. En el arbitraje obrero-patronal existen dos (2) tendencias o escuelas de pensamientos sobre la arbitrabilidad procesal. Una de ellas provee que la defensa de arbitrabilidad procesal no se renuncia a pesar de no haberse planteado en el procedimiento pre-arbitral; por lo tanto existe la oportunidad de presentar el planteamiento en la vista de arbitraje, antes de comenzar con el desfile de prueba.

Por otro lado, existe otra tendencia o escuela de pensamiento, la cual adoptamos, que establece que de no esgrimir en las etapas pre-arbitrales la defensa o planteamiento de arbitrabilidad procesal, ésta se renuncia.⁷ Es decir, que durante las etapas pre-arbitrales, la parte querellada, debe indicarle a la parte querellante, cualquier señalamiento que tenga sobre la arbitrabilidad procesal de la querrela y la razón o

⁷ ...laches may apply to overcome specific contract language where procedural timelines are not followed. Elkoury & Elkoury, How Arbitration Works, 564, 6th Ed. Ruben ABA (2003)... "arbitrators usually hold that an employer who fails to make timely objection to compliance with the requirements has waived its right to complain." Elkoury & Elkoury, How Arbitration Works, 212, 6th Ed. Ruben ABA (2003). ... In any event, the right to object to the lack of discussion of a grievance at a preliminary step may be held waived by failure to make a timely objection. In addition, earlier steps of the grievance procedure will be considered to have been waived if a company official, other than the one specified in the agreement, accepts and processes the grievance. Elkoury & Elkoury, How Arbitration Works, 216, 6th Ed. Ruben ABA (2003). ... If the challenge involves procedural - a claim that the dispute is not arbitral because of some procedural defect, such as laches or failure to observe time limits - the better rule is that a procedural defense must be asserted before the case is allowed to proceed to arbitration. Hill & Sinicropi, Evidence in Arbitration, 314-15, 2 Ed. BNA (1987).

razones por las cuales la parte promovente no debería continuar con su querella o reclamación.⁸

Al igual que otros árbitros sostenemos que las alegaciones, defensas y los hechos que dan a lugar a una querella deben presentarse en todas y cada una de las etapas del procedimiento de quejas y agravios. De esta manera, el procedimiento se torna más serio y efectivo. Adoptamos lo sostenido por la árbitra María Aponte Alemán en el caso A-01-2062 (2001), citando al reputado árbitro José M. Davis en el caso A-1505-79 (1979), donde sostuvo que:

No debe utilizarse el foro de arbitraje para plantear cuestiones nuevas que pudieran haberse ventilado en las etapas anteriores del procedimiento negociado por las partes.

Consideramos que el propósito fundamental del proceso de quejas y agravios en un convenio colectivo es solucionar las controversias mediante cualquier medio o remedio disponible antes de que culmine dicho proceso ante el foro de arbitraje.

Levantar el planteamiento o defensa afirmativa de la no arbitrabilidad procesal de una querella evitaría que la parte promovente insista en continuar con un procedimiento que ocupa tiempo y esfuerzo de ambas partes cuando no se ha ceñido a lo convenido. Además, evita que dicho planteamiento se convierta en un elemento sorpresa para la parte promovente y le permite estar preparada para presentar evidencia en contrario. De forma que el juzgador tenga la oportunidad de sopesar las

⁸Especially common in arbitration is that species of waiver known in law as “acquiescence”. This term denotes a waiver that arises by tacit consent or by failure of a person for an unreasonable length of time to act on rights of which person has full knowledge. Elkoury & Elkoury, How Arbitration Works, 560, 6th Ed. Ruben ABA (2003).

posturas de ambas partes, con todos los elementos pertinentes a la controversia procesal, y determinar si la querrela es arbitrable procesalmente o no.⁹ Lo antes mencionado es cónsono con los conceptos de economía procesal y agotamiento de remedios contractuales.

En el caso de autos, a pesar de que la Unión no cumplió con el término provisto en el Convenio Colectivo, el Patrono aceptó reunirse con el empleado afectado, contestando así la querrela e iniciando el primer paso del Procedimiento de Quejas y Agravios. El Patrono, al no presentar en las etapas pre-arbitrales la defensa de la no arbitrabilidad procesal de la querrela, renunció a la misma.

Conforme con lo antes expuesto, luego de haber analizado el Convenio Colectivo, las contenciones de ambas partes y la prueba presentada, determinamos que el Patrono no cuestionó la arbitrabilidad procesal de esta querrela en los niveles pre-arbitrales, por lo que la misma es arbitrable procesalmente.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES SOBRE LOS MÉRITOS

El Patrono, en síntesis, argumentó que el despido del Sr. Víctor M. Correa Centeno estuvo justificado. Señaló que la avería de los puntales del equipo ocasionada por el Querellante, al manejar el mismo, fue justa causa para el despido de éste. Añadió que el daño causado al equipo se debió a la negligencia del Querellante y que se tuvo que incurrir en una reparación costosa del equipo dañado. La Unión, por su

⁹ Arbitrators generally do not appear to be concerned with all the legal distinctions between the term “waiver” and the term “stoppel”, but they have often applied the underlying principle to reach a “fair and just” result. Elkoury & Elkoury, *How Arbitration Works*, 557, 6th Ed. Ruben ABA (2003).

parte, alegó que el despido fue injustificado; que no medió negligencia por parte del Querellante y que el daño ocasionado al equipo fue un accidente.

En este caso el Querellante fue despedido por, alegadamente, averiar un equipo pesado de forma negligente. En casos que involucran cuestiones disciplinarias, como el que nos ocupa, el Patrono tiene el peso de la prueba para establecer que el empleado actuó de manera incorrecta y que ese proceder justificó la imposición de una medida disciplinaria. Toda acción disciplinaria comprende dos aspectos a saber: 1. Si hubo justa causa para la imposición de la medida disciplinaria por la falta cometida, y 2. De haber justa causa para el castigo, el quantum de disciplina impuesto al quejoso. Fernández Quiñones, Demetrio, El Arbitraje Obrero- Patronal, Editorial Forum, 2000, pág.209.

Luego de evaluar la evidencia presentada por el Patrono no logramos coincidir en la existencia de justa causa para la imposición de la medida disciplinaria aquí en controversia. El Patrono no presentó evidencia alguna sobre la disciplina progresiva o violación reiterada de normas de conducta por parte del Querellante. Debido a lo anterior, la presente controversia versa sobre un despido a causa de una primera ofensa; relacionada a su vez, con los daños que el Querellante, alegadamente, causó mediante negligencia crasa o descuido¹⁰ a la propiedad del Patrono. De la prueba no surge evidencia concreta sobre: alguna investigación de los hechos, o algún hecho que

¹⁰ To sustain a discharge for one-time carelessness or a first offense, management usually must be prepared to prove that the employee was guilty of gross negligence-That is, an almost willful disregard of what is being done and almost complete inattentiveness to the job when the person had the opportunity to foresee the likely consequences (97 LA 1029, 97 LA 542, 94 LA 21, 91 LA 1162).

indique que la causa del accidente fue producto de la negligencia crasa o descuido del Querellante en el uso del equipo asignado; tampoco surge la extensión del daño causado al equipo, el costo de la reparación o remplazo del equipo o parte de éste. Conforme a lo anterior, entendemos que el Patrono no satisfizo el peso de la prueba. La justa causa aludida por el Patrono solo quedó en meras alegaciones.

De otra parte, la Unión demostró que el Querellante es un empleado responsable y que durante los años en que laboró en la Compañía nunca fue sujeto de alguna acción disciplinaria. El Querellante, a través de su testimonio, expresó que lo ocurrido fue un accidente que no se pudo evitar, ya que había llovido, el área no estaba rotulada y, desconocía que había material que podía averiar el equipo. Dicho testimonio no fue rebatido por el Patrono.

Por último, debemos expresarnos sobre el asunto a resolver y los remedios que el árbitro puede proveer conforme al estado de derecho actual. Veamos.

Los convenios colectivos están regidos, como todos los contratos, por las disposiciones del Código Civil de Puerto Rico¹¹. Cuando las partes, posterior a la confección de su convenio, acuden voluntariamente¹² al Negociado de Conciliación y Arbitraje reconocen, aceptan y se someten¹³ al Reglamento para el Orden Interno de los

¹¹ El Convenio Colectivo es un contrato para el cual le es de aplicación las disposiciones del Código Civil de Puerto Rico. *Luce & Co. vs. J. R. T.*, 86 D. P. R. 425 (1962).

¹² ARTÍCULO II(b) -PROPÓSITO- del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje.

¹³ ARTÍCULO IV(a) -APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN- del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje.

Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹⁴. Al utilizar los servicios del Negociado, las partes también incorporan al convenio colectivo los reglamentos y los procedimientos establecidos por el Negociado¹⁵. Por lo tanto, la conducta e intención de las partes es incorporar las disposiciones de dicho Reglamento al convenio colectivo o modificar¹⁶ su convenio en toda disposición conflictiva con las disposiciones de dicho Reglamento.

Luego de la incorporación del Reglamento al convenio colectivo o la modificación del convenio colectivo por voluntad de las partes¹⁷, dicho convenio colectivo resulta en uno que concede mayores beneficios al obrero que los que ofrece la ley¹⁸. En consecuencia, el árbitro viene obligado a interpretar el convenio colectivo a la luz de la incorporación del Reglamento del Negociado al convenio colectivo o las modificaciones hechas por las partes en virtud de la aceptación y sumisión voluntaria al foro y su Reglamento.

¹⁴ Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, 24 de noviembre de 2008.

¹⁵ *Medina Betancourt v. La Cruz Azul de P.R.*, 2001 TSPR 163, 155 DPR 735.

¹⁶ Las obligaciones pueden modificarse variando el objeto o sus condiciones principales, Art. 1157 Código Civil de Puerto Rico 1930, 31 LPRA §3241.

¹⁷ Doctrina de la autonomía de los contratantes enunciada en el Artículo 1207 de nuestro Código Civil. 31 L.P.R.A. sec. 3372. En Puerto Rico hay libertad para contratar.... En ausencia de algún principio de derecho constitucional o estatutario de política pública o parecido, las partes pueden celebrar los contratos que tuvieren a bien. *Hennes v. Sun Life Assurance Company of Canada*, 291 F. Supp. 670 (1968).

¹⁸ Mediante la negociación colectiva, las partes pueden pactar en el convenio que el empleado reciba mayores beneficios y protecciones con relación a su seguridad en el empleo. *J.R.T. v. Vigilantes*, 125 D.P.R. 581, 593 (1990).

Nótese que el referido Reglamento es un instrumento del Estado para implementar la política pública, estatal y federal, de paz laboral. De igual forma, es el único instrumento en el contexto de arbitraje de procedimientos de quejas y agravios en la jurisdicción de Puerto Rico. El mismo tiene fuerza de ley¹⁹, está revestido de un alto interés público²⁰ y tiene mayor prelación jurídica²¹ que un contrato privado. Los convenios colectivos, al igual que todos los contratos, no pueden ser contrarios a la ley, la moral o el orden público²²; ergo, pactar en contravención a lo dispuesto en el Reglamento del Negociado resulta contrario al orden público²³ al no ser cónsono con el objetivo, de alto interés público, de mantener la paz laboral en Puerto Rico y cuyo único vehículo que lo persigue es el referido Reglamento.

El Reglamento del Negociado provee al árbitro, en su Artículo XIII(b), la autoridad y amplia discreción o latitud para emitir un remedio que estime adecuado.

¹⁹ *Medina Betancourt v. La Cruz Azul de P.R.*, 2001 TSPR 163, 155 DPR 735.

²⁰ *JRT v. Junta Adm. Muelles Mun. de Ponce*, 122 DPR 318.

²¹ ..."(I) La Constitución de Puerto Rico: (2) las leyes aprobadas por la Asamblea Legislativa; (3) las reglas y reglamentos aprobados y promulgados bajo autoridad de ley por los organismos públicos; y (4) las ordenanzas municipales. Cuando no haya ley aplicable al caso, el tribunal resolverá conforme a equidad que quiere decir que se tendrá en cuenta la razón natural de acuerdo con los principios generales del derecho y los usos y costumbres aceptados y establecidos, según dispone el Art. 7 del Código Civil; 31 L.P.R.A. Sec. 7.", *Cartagena v. Hon. Rafael Hernández Colón*, 103 D.P.R. 870, 88 J.T.S. 141. p. 6407.

²² Un convenio colectivo es un contrato entre un patrono y una unión, y como tal contrato, los pactos, cláusulas y condiciones que los contratantes tengan por conveniente establecer no podrán ser contrarios a las leyes, a la moral, ni al orden público. Op. Sec. Just. Núm. 23 de 1965.

²³ Designase con el nombre de "orden público" aquel conjunto de valores eminentes que guían la existencia y bienestar de una sociedad, recogiendo y amparando dicho concepto un interés social dominante por su trascendencia, por el número de personas que afecta y por la valía de los derechos que tiende a proteger. *Hernández v. Méndez & Assoc. Dev. Corp.*, 105 D.P.R. 149 (1976).

En ausencia de algún principio de derecho constitucional o estatutario de política pública o parecido, las partes pueden celebrar los contratos que tuvieren a bien. *Clausells v. Commercial Union Assurance Co.*, 37 D.P.R. 117 (1927).

Entendemos que la referida autoridad y amplia discreción para emitir un remedio fue incorporada al Convenio Colectivo y, por lo tanto, es ley entre las partes. Colegimos de las decisiones del Tribunal Supremo de Puerto Rico que la autoridad de los árbitros emana del convenio colectivo, la sumisión de la controversia²⁴, bien sea por acuerdo de sumisión o, en su defecto, la sumisión que el árbitro confeccione²⁵ y del propio Reglamento del Negociado.

Distinguimos que, aún cuando en un convenio colectivo se ha incorporado el Reglamento del Negociado, las partes pueden delimitar la autoridad del árbitro mediante un acuerdo de sumisión. A falta de un acuerdo de sumisión, las partes, deben ofrecer un proyecto de sumisión que el árbitro puede acoger o no. Del árbitro acoger uno de los dos proyectos de sumisión su autoridad quedará limitada a dicha sumisión. Del árbitro no acoger alguno de los dos proyectos de sumisión debe entonces confeccionar su propia sumisión.

Entendemos que las partes, ante la falta de un acuerdo de sumisión, por su voluntad y en virtud del Reglamento, delegan al árbitro la facultad de determinar el asunto a resolver y proveer un remedio mediante la confección de la sumisión. Dicha sumisión se convierte en el equivalente, por la voluntad de las partes y el Reglamento,

²⁴ La referida autoridad del árbitro para entender en un procedimiento de arbitraje emana del acuerdo de sumisión y del convenio colectivo existente entre patrono y unión. *J.R.T. v. Otis Elevator Co.*, 105 D.P.R. 195 (1976); *Colón Molinary v. A.A.A.*, 103 D.P.R. 143, 148-149 (1974); *J.R.T. v. N.Y. & P.R. S/S Co.*, 69 D.P.R. 782 (1949).

²⁵ ARTÍCULO XIII(b) -SOBRE LA SUMISIÓN- del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje.

del acuerdo de sumisión. Por lo tanto, el árbitro tiene ante sí un convenio colectivo que unido a la sumisión establece la ley para las partes en el procedimiento de arbitraje²⁶.

De otro lado, en Confederación de Organizaciones v. Servidores Públicos Unidos²⁷ solo se interpreta, bajo ciertas circunstancias, el alcance de un lenguaje –conforme a derecho– incluido en un convenio colectivo que hace extensiva la aplicación de una ley, en particular, los remedios que provee la Ley de Despido Injustificado²⁸. En otras palabras, sólo se interpretan los términos de un contrato privado. No se interpretó la aplicación y el alcance de la ley 80, supra, frente a un convenio colectivo. Sin embargo, el propio Tribunal Supremo expresó en Medina Betancourt v. La Cruz Azul de P.R.²⁹ que las partes incorporan al convenio colectivo los reglamentos y los procedimientos establecidos por el Negociado por el hecho de servirse voluntariamente del mismo. Ante dicho panorama, nos surge la preocupación de que en Confederación de Organizaciones v. Servidores Públicos Unidos³⁰ no se interpretó la única fuente jurídica en la Isla disponible sobre arbitraje de quejas y agravios en el ámbito obrero patronal, entiéndase, el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje. Máxime, cuando no se revoca, expresa o implícitamente, lo decidido en Medina Betancourt v. La Cruz Azul de P.R. y; cuando el referido Reglamento provee la autoridad y discreción del árbitro para emitir remedios que estime adecuados.

²⁶ J.R.T. v. Caribbean Towers, Inc., 99 D.P.R. 595 (1971).

²⁷ Confederación de Organizaciones v. Servidores Públicos Unidos, 2011 TSPR 47.

²⁸ Ley de Despido Injustificado, Ley Núm. 80 de 30 de Mayo de 1976, según enmendada.

²⁹ Medina Betancourt v. La Cruz Azul de P.R., 2001 TSPR 163, 155 DPR 735.

³⁰ Confederación de Organizaciones v. Servidores Públicos Unidos, 2011 TSPR 47.

De una lectura de ambas decisiones surgen varias interrogantes, a saber; 1. si un tercero –Negociado de Conciliación y Arbitraje- se encuentra vinculado por un contrato privado del que no ha consentido, 2. si un contrato privado tiene mayor jerarquía, rango o prelación jurídica que un reglamento administrativo y, 3. Ante la discrepancia o inconsistencia entre las normas jurídicas esbozadas en las Opiniones ya mencionadas; cuál de las dos normas prevalece y servirá de guía para el proceder del árbitro. Veamos.

En primer lugar, queda claro que el Negociado de Conciliación y Arbitraje no es parte en ninguna negociación colectiva y que tampoco consiente y se obliga en un convenio colectivo. Su intervención en la administración de las relaciones laborales ocurre, en virtud de la voluntad de las partes y el Reglamento del Negociado, durante el proceso de negociación –como ente neutral- y posterior a la perfección de los convenios entre las partes. Por lo que, el Negociado, como tercero, no queda obligado a lo convenido.

En segundo lugar, el Tribunal Supremo ha resuelto que la jerarquía de las fuentes del derecho legislado puertorriqueño son las siguientes: (a) la Constitución de Puerto Rico; (b) las leyes aprobadas por la Asamblea Legislativa; (c) *las reglas y reglamentos aprobados y promulgados bajo autoridad de ley por los organismos públicos*; y, (d) las ordenanzas municipales. De no haber ley aplicable al caso, el tribunal resolverá conforme a equidad. El término equidad usado en el Art. 7 del Código Civil quiere decir que se tendrá en cuenta *la razón natural de acuerdo con los principios generales del derecho, y los usos y costumbres aceptados y establecidos*. Art. 7 del Código Civil; 31 L.P.R.A. Sec. 7.",

Cartagena v. Hon. Rafael Hernández Colón, 103 D.P.R. 870, 88 J.T.S. 141. p. 6407. Según lo esbozado, el Reglamento del Negociado queda en el tercer rango de jerarquía jurídica, mientras, los convenios colectivos, en todo caso, quedan en el quinto rango jurídico. Entonces, no cabe duda que el Reglamento del Negociado tiene mayor prelación jurídica que cualquier contrato privado o convenio colectivo. De no ser así, le resultaría imposible al Estado mantener el orden público. Nótese, que si los convenios colectivos quedan en tal rango no solo estarían afectados por el Reglamento del Negociado; también estarían afectados por los *usos y costumbres aceptados y establecidos en el ámbito del arbitraje obrero patronal*; i.e: reinstalación y paga de haberes dejados de devengar.

En tercer lugar, la jurisprudencia goza de la misma prelación que la fuente que interpreta. La aplicación de dicha noción imparte seguridad y uniformidad en el tráfico jurídico en Puerto Rico. Al presente, no se ha invalidado el Reglamento del Negociado y tampoco se ha revocado la opinión del caso *Medina Betancourt v. La Cruz Azul de P.R.*³¹ donde el propio Tribunal Supremo expresa que las partes incorporan al convenio colectivo los reglamentos y los procedimientos establecidos por el Negociado por el hecho de servirse voluntariamente del mismo. En virtud de, que en *Medina Betancourt* se interpretó la aplicación de nuestro Reglamento y el efecto del mismo ante un convenio colectivo; a diferencia de *Confederación* donde sólo interpretan los términos de un contrato privado -convenio colectivo-. Entendemos que el valor jurisprudencial, en cuanto a lo interpretado, de *Medina Betancourt* es de mayor prelación jurídica que el de

³¹ *Medina Betancourt v. La Cruz Azul de P.R.*, 2001 TSPR 163, 155 DPR 735.

Confederación. De no ser así, el valor jurídico prevaleciente de ambas Opiniones sería que las partes, mediante un contrato privado o convenio, podrían elegir si les aplica o no, todo o en parte, cualquier reglamento administrativo; lo que a su vez, le haría imposible al Estado mantener el orden público.

Resolvemos pues, que en el caso de autos, el Reglamento del Negociado quedó incorporado en el Convenio Colectivo de las Partes o que dicho Convenio Colectivo quedó modificado en virtud de la aceptación y sumisión voluntaria al foro y su Reglamento. Además, el árbitro confeccionó su propia sumisión; quedando limitada a ella su autoridad.

De conformidad con lo anterior expedimos el siguiente:

VII. LAUDO

Determinamos, de conformidad con la prueba presentada que:

1. El despido del Sr. Víctor M. Correa Centeno no estuvo justificado.
2. Ordenamos la reinstalación de empleo y el pago de haberes dejados de devengar.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO en San Juan, Puerto Rico a 30 de junio de 2011.

JUAN C. DÍAZ MONTALVO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 30 de junio de 2011 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR JOSÉ E CATALÁ ARZOLA
URB MILAVILLE
95 CALLE HICACO
SAN JUAN PR 00926-5121

SR PEDRO FELICIANO BENÍTEZ
REPRESENTANTE
LAS PIEDRAS CONSTRUCTION
PO BOX 2025
SAN JUAN PR 00771

LCDO MANUEL A NÚÑEZ
PMB 157
1357 AVE ASHFORD STE 2
SAN JUAN PR 00907-1420

LCDO JOSÉ VÉLEZ PEREA
PASEO DEGETAU APTO 1802
CAGUAS PR 00727

MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA