

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

COMISIÓN INDUSTRIAL
DE PUERTO RICO
(Patrono)

Y

FEDERACIÓN CENTRAL DE
TRABAJADORES (F. C. T.)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: *A-07-4087

SOBRE: ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

ÁRBITRO: MARIELA CHEZ VÉLEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente querrela se citó para verse en sus méritos en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, San Juan, Puerto Rico, el 13 de marzo de 2006. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 14 de abril de 2006, fecha en que venció el término concedido a las partes para presentar sus argumentos; luego de éstas haber acordado someter la prueba mediante alegatos escritos.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por parte de la Comisión Industrial de Puerto Rico, en adelante “la Compañía”, compareció: el Lcdo. Jesús M. Díaz, Asesor Legal y Portavoz.

Por parte de la Federación Central de Trabajadores, en adelante “la Unión”, compareció: el Lcdo. José Carreras, Asesor Legal y Portavoz.

* Número administrativo asignado a la arbitrabilidad sustantiva.

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

II. SUMISIÓN

El Patrono nos planteó y la Unión así lo avaló, que resolviéramos en primera instancia lo siguiente:

Determinar si la querrela es o no arbitrable sustantivamente. De resolver que la querrela es arbitrable, señale la vista en sus méritos.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO 12: PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DE QUEJAS AGRAVIOS Y ARBITRAJE

Sección 1: *Definición de Quejas* – para este Artículo, se entenderá toda controversia, reclamación, queja o querrela de un empleado o grupo de empleados de la Unidad Apropiada o la FCT en que se alegue la violación, mala interpretación y/o aplicación incorrecta de los términos del Convenio Colectivo. Toda controversia, reclamación, queja y/o querrela de un miembro de la Unidad Apropiada en que se alegue la violación de sus derechos a la luz de las Leyes aplicables o a los Reglamentos, Cartas Circulares y/o Ordenes Administrativas de la CIPR y del Estado Libre Asociado

de Puerto Rico, que se hayan hecho formar parte de este Convenio, después de eliminar las secciones o partes que no sean aplicables a la Unidad Apropriada. Toda controversia, reclamación, queja y/o querrela de un miembro de la Unidad Apropriada en que se alegue que la CIPR ha actuado de forma discriminatoria y/o con un propósito discriminatorio.

Sección 2: *Jurisdicción* – todas las controversias, disputas, quejas, querellas y reclamaciones basadas en la aplicación e interpretación de las disposiciones de este Convenio Colectivo serán de la competencia de los organismos y funcionarios creados y designados en este Artículo y de los organismos creados por la **Ley Núm. 45 del 25 de febrero de 1998, Título 3 L. P. R. A., Sec. 1451** y siguientes, conocida como **“Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico”**.

ARTÍCULO 13: CLASIFICACIÓN DE LOS PUESTOS.

Sección 1: Será responsabilidad de la CIPR determinar la clasificación de los puestos de la Unidad Apropriada,

conforme a las necesidades de la CIPR y los requisitos y deberes del puesto.

Sección 2: Un puesto no podrá bajarse de clasificación mientras esté siendo ocupado por un empleado de la Unidad Apropiaada, excepto que por razones económicas sea ello indispensable. En tal caso, se notificará a la FCT con por lo menos treinta (30) días de antelación y se demostrará tal razón.

Sección 3: En caso de que la CIPR baje de clasificación un puesto, porque ello sea indispensable por razones económicas, no podrá crear otro puesto similar al que se bajó, para ser ocupado por otro empleado, mientras subsista la situación económica que justificó la acción.

Sección 4: Un puesto no podrá bajarse de clasificación por razones disciplinarias.

Sección 5: La CIPR le entregará a la FCT copia de las Especificaciones de Clases de todos los puestos incluidos en la Unidad Apropiaada correspondiente. La CIPR vendrá obligada a entregar dichas Especificaciones de Clases dentro de los noventa (90)

días calendario a partir de la firma de este Convenio Colectivo. La CIPR notificará a la FCT a través de su Delegado General cualquier acción, sustitución o variación de las descripciones de trabajo previamente señaladas en las Especificaciones de Clases.

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. La querellante, señora Lilliam Rodríguez, ocupa el puesto de Auxiliar de Contabilidad II.
2. El 15 de junio de 2004, la querellante presentó una querrela de acuerdo al Procedimiento de Querrelas de la Agencia.
3. En dicho documento la querellante expresó lo siguiente: “Estoy impugnando el nombramiento de Auxiliar de Contabilidad III, ya que no cumple con nuestro Convenio Colectivo en su Art. 14, Inciso (2). Entiendo que no se me dio la oportunidad de ascensos; además, viola el Artículo 10, antigüedad de dicho puesto, me corresponde a mí”.¹
4. El 10 de mayo de 2004, el señor John E. Rivera Aquino fue reclasificado de Auxiliar de Contabilidad II a Auxiliar de Contabilidad III, debido a que su puesto evolucionó en deberes y responsabilidades.²

¹ Exhibit 1- del Patrono.

² Exhibit 2 – del Patrono.

5. El 11 de mayo de 2004, la señora Ana C. Miranda Laureano fue reclasificada de Auxiliar de Contabilidad II a Auxiliar de Contabilidad III, debido a que su puesto evolucionó en deberes y responsabilidades.³
6. La transacción de personal que la querellante impugnó fue la reclasificación de puesto de Auxiliar de Contabilidad III.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Al inicio de los procedimientos de rigor, la Compañía hizo un planteamiento jurisdiccional arguyendo cuestiones de orden sustantiva. Sostuvo, que la querella no era arbitrable sustantivamente debido a que las partes no negociaron en el Convenio Colectivo disposición alguna que contemple que un empleado pueda impugnar una reclasificación de otro compañero de la unidad apropiada.

Por otra parte, la Unión sostuvo que la querella era arbitrable sustantivamente.

Luego de un análisis de la evidencia documental presentada, concluimos que al Patrono no le asiste la razón. Veamos.

Está claramente establecido que la jurisdicción que posee un árbitro para entender en cualquier asunto, se la otorgan las partes al momento de contratar. Por tal razón, se entiende que es el Convenio Colectivo o el acuerdo de sumisión, los que

³ Exhibit 3 – de la Compañía.

determinan las condiciones o limitaciones que debe tener un árbitro al momento de sopesar la prueba para luego redactar un laudo⁴.

El Artículo 12, Sección 1, supra, del Convenio Colectivo en lo pertinente define el término de “quejas” como toda controversia, reclamación, queja o querrela de un empleado o grupo de empleados de la Unidad Apropriada o la FCT en que se alegue la violación, mala interpretación y/o aplicación incorrecta de los términos del Convenio Colectivo. Además, la Sección 12, supra, del mismo Artículo, establece que la jurisdicción exclusiva del Árbitro será para considerar y resolver las querellas que se le presenten y no hayan sido resueltas satisfactoriamente por las partes de conformidad con las secciones precedentes.

Conforme a lo anteriormente expresado, y según dispone el Convenio Colectivo podemos observar que dichas definiciones son de carácter amplio y abarcan el asunto del presente caso. La presente controversia implica a una empleada de la unidad apropiada quien radicó una querrela que no pudo ser resuelta por las partes; por consiguiente, puede ser sometida al proceso de arbitraje. En United Steelworkers of America v. Warrior and Gulf 363 U. S. 574 (1960), se resolvió que si una materia no está expresamente excluida del convenio colectivo se presupone incluida en el procedimiento de arbitraje.

⁴ Fernández Quiñones, Demetrio, El Arbitraje Obrero-Patronal, 1ra. Ed., Forum (2000), págs. 487-489.

Por los fundamentos consignados en la opinión que antecede, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

La querrela es arbitrable sustantivamente. Las partes deberán comparecer para ventilar los méritos del Caso Núm. A-05-21, como se detalla a continuación:

DÍA: JUEVES, 15 DE NOVIEMBRE DE 2007.

HORA: 1:30 P. M.

LUGAR: NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a ____ de junio de 2007.

lcm

MARIELA CHEZ VÉLEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy ____ de junio de 2007 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

LCDO JESÚS M DÍAZ RIVERA
P O BOX 194645
SAN JUAN PR 00919-4645

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA
EDIF MIDTOWN STE 207
420 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918

LCDA SIOMARI COLLAZO COLÓN
PRESIDENTA
COMISIÓN INDUSTRIAL DE PR
P O BOX 364466
SAN JUAN PR 00936-4466

SRA LUISA ACEVEDO
PRESIDENTA
FEDERACIÓN CENTRAL DE
TRABAJADORES LOCAL 481
P O BOX 11542
CAPARRA HEIGHT STA
SAN JUAN PR 00922-1542

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III