

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
Negociado de Conciliación y Arbitraje  
P. O. Box 195540  
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

ADMINISTRACIÓN DE TERRENOS  
DE  
PUERTO RICO  
(Patrono)

Y

UNIÓN INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS  
DE LA  
ADMINISTRACIÓN DE TERRENOS  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-05-1632\*

SOBRE: ARBITRABILIDAD  
SUSTANTIVA

CASO NÚM: A-05-1637\*\*

SOBRE: ARBITRABILIDAD  
PROCESAL

CASOS NÚM: A-02-3055 Y 02-2992  
(CONSOLIDADOS)

SOBRE: DESPIDO

ÁRBITRO: YAMIL J. AYALA CRUZ

## I. INTRODUCCIÓN

Las audiencias de arbitraje de las presentes querellas se celebraron en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Hato Rey, Puerto Rico, los días 16 de enero, 14 de marzo, 7 y 15 de mayo, 11 de septiembre, 26 de noviembre de 2003 y 16 de enero de 2004. El caso quedó sometido, para su análisis y adjudicación, el 3 de mayo de 2004.

Por la **Administración de Terrenos de Puerto Rico**, en adelante "el Patrono", comparecieron: el Lcdo. Ramón Velasco, Asesor Legal y Portavoz; la Sra. Yolanda Costa

---

\* Número administrativo asignado al planteamiento de arbitrabilidad sustantiva.

\*\* Número administrativo asignado al planteamiento de arbitrabilidad procesal.

Plaza, Directora de Recursos Humanos<sup>1</sup>; los Sres. Ricardo Serrano<sup>2</sup>, Mario A. Heraldo<sup>3</sup> y las Sras. Ruth López Rodríguez<sup>4</sup>, Loida Liciaga Laboy, Elena Vásquez y Maribel Nevares<sup>5</sup>, como Testigos.

Por la **Unión Independiente de Empleados de la Administración de Terrenos**, en adelante “la Unión”, comparecieron: el Lcdo. Jaime E. Cruz Álvarez, Asesor Legal y Portavoz; la Sra. María Luisa Nazario, Presidenta; el Sr. Carlos Quintana, Querellante; y los señores John Ortiz Betances<sup>6</sup>, Ismael Alicea <sup>7</sup>y Manuel Sánchez<sup>8</sup>.

## II. SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto preciso a resolver por el Árbitro, en cambio cada uno sometió su respectivo proyecto de sumisión:

### Proyecto de Sumisión del Patrono

La presente querrela no es arbitrable. El Convenio Colectivo entre las partes establece en su Artículo XXIV que toda controversia que surja deberá ser sometida por escrito dentro del término de 10 días laborables a partir de la fecha de la acción que dio lugar a dicha controversia. Dicho término es improrrogable y jurisdiccional en virtud a los propios términos del referido Artículo del Convenio Colectivo.

---

<sup>1</sup> Compareció a las vistas del 16 de enero, 14 de marzo, 7 y 15 de mayo, 11 de septiembre de 2003 y el 16 de enero de 2004.

<sup>2</sup> Compareció a las vistas del 16 de enero y 14 de marzo de 2003.

<sup>3</sup> Compareció a la vista del 16 de enero de 2003.

<sup>4</sup> Compareció a la vista del 7 de mayo de 2003.

<sup>5</sup> Los testigos restantes del Patrono comparecieron a la vista del 16 de enero de 2003.

<sup>6</sup> Compareció a la vista del 16 de enero de 2003.

<sup>7</sup> Compareció a la vista del 14 de marzo, 15 de mayo, 11 de septiembre, 26 de noviembre de 2003.

<sup>8</sup> Compareció a la vista del 16 de enero, 14 de marzo, 15 de mayo, 11 de septiembre, 26 de noviembre de 2003.

El periodo probatorio del señor Quintana fue extendido finalmente el 15 de febrero de 2002. Tanto el señor Quintana como la Unión conocían de este hecho por escrito desde ese mismo día. El término jurisdiccional e improrrogable de 10 días laborables establecidos por el Convenio para presentar la controversia, si alguna, venció el 4 de marzo de 2002. No fue hasta el 12 de marzo de 2002 que la Unión presentó la controversia. Por lo tanto, el Honorable Árbitro no tiene jurisdicción para entender en la controversia.

### **Proyecto de Sumisión de la Unión**

Determinar, de conformidad con la prueba admitida, el Convenio Colectivo vigente a la fecha de los hechos y conforme a derecho, si el despido de que fue objeto el querellante Carlos Quintana estuvo o no justificado.

De determinar que no lo estuvo que el Honorable Árbitro provea el remedio adecuado incluyendo una orden de reponer al querellante en su empleo efectivo a la fecha del despido con todos los haberes, derechos y beneficios dejados de devengar y una suma adecuada por concepto de honorarios de abogado más gastos y costas del proceso.

En el uso de la facultad concedida a este Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje<sup>9</sup>, determinamos que el asunto preciso a resolver consiste en:

Que el Árbitro determine si la presente querella es o no arbitrable procesal y sustantivamente. De ser arbitrable, que se determine conforme al Convenio Colectivo, a derecho y la prueba presentada, si el Querellante fue o no despedido y de

---

<sup>9</sup> Véase el Artículo XIV - **Acuerdo de 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) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

haber sido así que se determine si el mismo estuvo o no justificado. De no haber estado justificado, que el Árbitro emita el remedio adecuado, incluyendo: una orden de reponer al querellante en su empleo efectivo a la fecha del despido con todos los haberes, derechos y beneficios dejados de devengar.

### III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO ATINENTES AL CASO

#### Artículo VII- Derechos de la Gerencia

**Sección 1:** La Unión reconoce y acepta que la administración de la Agencia y dirección de la fuerza obrera son prerrogativas exclusivas del Patrono. Por lo tanto, salvo como expresamente se limita por los términos de este Convenio, el Patrono retiene y retendrá el control exclusivo de todos los asuntos concernientes a la operación, manejo y administración de la empresa. Dichos poderes y prerrogativas no serán utilizados por el Patrono arbitraria o caprichosamente contra empleado alguno, ni con el propósito de discriminar contra la Unión o sus miembros, ni para actuación alguna que constituya una violación a lo provisto en este Convenio.

...

#### Artículo X- Clasificaciones

**Sección 1:** Los empleados miembros de la Unidad Apropiada se clasificaran como regulares, probatorios, temporeros y de emergencia.

...

**Sección 4:** Los empleados regulares se clasifican como regulares permanentes (tiempo indeterminado) y regulares probatorios.

**Sección 5:** Empleado regular permanente (tiempo indeterminado) es aquel que ha trabajado satisfactoriamente como empleado regular probatorio un periodo durante tres(3) meses naturales disponiéndose que **los puestos de**

**Especialista de Valoración I y II; Contador I, II, III y IV tendrán un período probatorio de seis (6) meses.** El tiempo que un empleado haya servido como empleado temporero se le acreditará para efectos del período probatorio, siempre y cuando la plaza que vaya a ocupar conlleve funciones o deberes de la misma clasificación a la que había ocupado como empleado temporero. **Una vez se haya cumplido satisfactoriamente dicho periodo, todo empleado probatorio tiene el derecho que se le nombre regular permanente (tiempo indeterminado).** De no poder completar satisfactoriamente dicho periodo, el empleado regular probatorio podrá ser separado del puesto por el Patrono y esta separación no estará sujeta al Procedimiento para Resolver y Atender Querellas contenido en este Convenio; entendiéndose que la excepción a lo anterior serán aquellos casos donde el empleado fundamente su no-aprobación del periodo probatorio por razón de discrimen, perjuicio y/o capricho. (Énfasis Suplido)

**Sección 6:** Empleado regular probatorio es aquel empleado nombrado en una plaza regular por un periodo de tres (3) meses o seis (6) meses, según sea el caso, de adiestramiento y prueba, sujeto a las evaluaciones periódicas de sus deberes y funciones.

El empleado en período probatorio deberá ser evaluado formalmente durante tres (3) ocasiones durante su periodo probatorio. Esto es, los empleados con un período probatorio de tres meses, al concluir el 1er y el 2do mes y una evaluación final a los cinco días previos a la conclusión del tercer mes con una determinación de haber completado o no satisfactoriamente el período probatorio y la razón para ello.

**En el caso de períodos probatorios de seis (6) meses, las evaluaciones periódicas deberán realizarse cada dos (2) meses y una evaluación final a los cinco (5) meses con una determinación de haber completado o no completado**

satisfactoriamente el período probatorio y la razón para ello. (Énfasis Suplido)

...

**Artículo XXIV- Procedimiento para atender y resolver querellas.**

**Sección 1:** El término “controversia” comprende toda queja o querella que envuelve el interés de uno o más trabajadores que surjan en cualquier unidad o dependencia del Patrono y/o agravio, queja o reclamación relacionada con la interpretación, aplicación, administración o alegada violación de este Convenio.

...

**Sección 4:** Toda queja o querella se tramitará conforme a los mecanismos creados en este artículo.

...

**Sección 5:**

A. Toda controversia que surja será sometida para su resolución en primera instancia por escrito simultáneamente con copia al Director de Recursos Humanos, al Director de Oficina, o de cualquier centro de trabajo que se cree en el futuro, dentro del término de diez (10) días laborables a partir de la fecha de la acción que dio lugar a dicha controversia.

...

**Sección 6: Segunda Etapa**

A. El Patrono y la Unión se obligan a organizar el Comité de Ajuste, el cual tendrá competencia apelativa para considerar y resolver toda controversia o asunto que no haya sido resuelto por acuerdo de sus representantes en la primera etapa, y tendrá competencia original para considerar y resolver cualquier controversia o asunto que no haya surgido de una decisión de un Director de Oficina, o de cualquier centro de trabajo que se cree en el futuro.

...

**Sección 7: Tercera Etapa**

A. Toda controversia o asunto que no sea resuelto por el Comité de Ajuste podrá ser sometido a la consideración y resolución de un árbitro, en un período no mayor de diez (10) días laborables a partir de la fecha de la decisión del Comité de Ajustes. La petición será al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos por la parte interesada dentro del término aquí establecido y en conformidad con el Reglamento establecido en el Negociado.

...

**Sección 8:** Todos los términos incluidos en este artículo serán improrrogables y jurisdiccionales para todas las partes, excepto que el Patrono y la Unión a través de sus representantes decidan extender cualquier término particular, en cuyo caso se especificará el tiempo de nuevo término acordado.

**Sección 9:** El Patrono conviene en que el mismo período que tiene la Unión para levantar y procesar querellas será igual para el Patrono en caso de contestar dicha querella en el período de tiempo estipulado en las secciones anteriores, se dará por terminada la querella en contra de la parte que no cumpla con los requisitos establecidos en este artículo.

...

**IV. RELACIÓN DE HECHOS**

1. El Sr. Carlos Quintana, aquí querellante, fue nombrado como Especialista de Valoración en la Administración de Terrenos de Puerto Rico, el 2 de julio de 2001. Aunque este nombramiento era de carácter regular, el Querellante tenía que aprobar un período probatorio de seis (6) meses.

2. El Ing. Ricardo Serrano, Jefe de Valoración, era el encargado de evaluar el periodo probatorio del Querellante.
3. El 16 de agosto de 2001, la Sra. Yolanda Acosta, Directora de Recursos Humanos, le envió una carta al señor Serrano, donde le indicó que el Querellante tenía que ser evaluado el 31 de agosto, 31 de octubre y 27 de diciembre de 2001. Que el periodo probatorio no era prorrogable, por lo que era necesario que enviara a su oficina cada informe en el tiempo establecido y que la evaluación final debía ser discutida con el empleado por lo menos cinco días antes de vencer el periodo probatorio.
4. La primera evaluación, que comprendía el período de 2 de julio hasta el 31 de agosto, no fue discutida con el Querellante hasta el 26 de septiembre del 2001.
5. La segunda evaluación, que comprendía el periodo de 1 de septiembre a 31 de octubre fue discutida con el Querellante el 21 de noviembre de 2001.
6. El 31 de octubre de 2001, el Querellante, fue admitido al programa de hospitalización parcial en el Instituto Psicoterapéutico de PR, por presentar marcada ansiedad, dificultad para dormir e inseguridad en sí mismo. Este fue dado de alta el 21 de noviembre de 2001.
7. La tercera y última evaluación que comprendía el período de 1 de noviembre a 31 de diciembre de 2001, fue discutida con el Querellante el viernes, 21 de diciembre. Esto debido a que el lunes 24 de diciembre la Gobernadora lo



concedió libre con paga. Asimismo, el Querellante se tomó los días 26, 27, 28 por licencia de vacaciones.

8. El 28 de diciembre de 2001, la Unión y el Patrono firmaron una estipulación para extender el periodo probatorio del Querellante por dos (2) meses adicionales. En ésta estipulación se estableció lo siguiente:

...

**PRIMERO:** El Patrono alega que por no haber cumplido con las expectativas al finalizar su periodo probatorio el Sr. Carlos Quintana puede ser cesanteado de su puesto el 31 de diciembre de 2001. No obstante, la administración recomienda que, dado el estrecho tiempo del periodo de evaluación, se extienda el periodo probatorio dos meses.

**SEGUNDO:** La Unión alega que al empleado no se le permitió completar las tareas que se le asignaban para demostrar que él podía hacer el trabajo, por lo que la evaluación no fue justa y objetiva.

**TERCERO:** Que bajo la expectativa de que podría mejorar en el desempeño de sus funciones y alcanzar las metas establecidas por la administración, ésta ha acordado prorrogar el periodo probatorio del Sr. Carlos Quintana Jusino por un término adicional de dos (2) meses, a vencer el 28 de febrero de 2002, en el que se realizará una (1) evaluación adicional al terminar cada mes. La evaluación final de febrero será la que determinará si el empleado aprueba o no en forma final el periodo probatorio y la administración tomará su decisión. La administración suministrará a la Unión copia de todas las evaluaciones que se realicen durante este periodo.

...

9. El 2 de enero de 2002, se efectuó una reunión donde estuvieron presentes las señoras Gloria Vélez, María Luisa Nazario y los señores John Ortiz, Carlos Quintana y Ricardo Serrano. En la misma se discutió el plan de trabajo del señor Quintana para los dos meses restantes de periodo probatorio. Como parte del referido plan se le asignaron una serie de tareas que debía entregar en un tiempo determinado. Además, se le haría una evaluación al final de cada mes, la última de éstas decidiría si aprobaba o no el periodo probatorio.
10. Del 22 al 25 de enero de 2002, el Querellante se acogió a una licencia funeral debido la muerte de su madre.
11. El 6 de febrero de 2002, el Querellante, fue evaluado por el periodo de 1 al 31 de enero de 2002.
12. El 15 de febrero de 2002, el Querellante le solicitó al señor Serrano que le extendiera el término para entregar las referidas tareas. No obstante, el señor Serrano interpretó que el Querellante le estaba pidiendo una extensión del periodo probatorio.
13. Ese 15 de febrero, el señor Serrano se comunicó con la Sra. Yolanda Costas, Directora de Recursos Humanos, para indicarle que el Querellante le había pedido una extensión de su periodo probatorio.
14. Ese mismo día, a eso de la tres (3) de la tarde, la Sra. Yolanda Costas llamó a la Sra. María Luisa Nazario, Vicepresidenta de la Unión, y le informó que le

iba a extender el periodo probatorio al Querellante. No obstante, ésta última le indicó que tenía que consultarlo con el Presidente de la Unión, John Ortiz Betances, ya que se encontraba en la agencia.

15. El 15 de febrero de 2002, el Sr. John Ortiz, trabajó de 7:57 a.m. a 4:31 p.m., con una hora de almuerzo de 12:01 p.m. a 1:00 p.m.
16. La Sra. Yolanda Costas y el Sr. John Ortiz nunca se reunieron para dialogar sobre el asunto.
17. La Sra. Yolanda Costas, le envió un mensaje vía correo electrónico (E-Mail) a la señora Nazario con copia al señor Serrano, donde le indicó lo siguiente:

Hola, según nuestra conversación telefónica el compañero Carlos Quintana finalizará su periodo probatorio el 6 de marzo de 2002. Esto según estipulación y enmiendas a la fecha del mismo por razones de licencia funeral del empleado. Por lo tanto su próxima y última evaluación será el 28 de febrero. Esto en armonía con el Artículo X- Sección 6.
18. El Ingeniero Serrano, le envió copia del referido correo electrónico (E-Mail) al Querellante.
19. El 20 de febrero de 2002, se le entregó al Querellante copia de la evaluación que se le hizo el 6 de febrero. Adjunto a ésta se le entregó una carta firmada por el Sr. Rafael Pumarada, Subdirector Ejecutivo, donde se le indicó que su próxima evaluación sería el 28 de febrero de 2002.

20. El 28 de febrero de 2002, en horas de la tarde el señor Serrano le dijo al Querellante que no se fuera de la oficina después de las 4:30 p.m. porque quería discutir su evaluación. En ese momento, el Querellante le pidió permiso al señor Serrano para ir a su carro a llevar unos documentos.
21. Ese 28 de febrero, a eso de las 3:15, el Querellante salió a llevar los referidos documentos a su carro y mientras bajaba las escaleras del tercer (3) nivel del estacionamiento se cayó.
22. Los Sres. Ismael Alicea y Manuel Sánchez, empleados de la Administración de Terrenos, estaban en el segundo nivel del estacionamiento cuando fueron testigos del accidente, por lo que, corrieron a asistir al Querellante.
23. El Sr. Ismael Alicea llevó al Querellante a la Oficina de Personal. Una vez allí el señor Alicea se marchó, dejando a éste en manos del personal de la referida oficina.
24. La Sra. Yolanda Costas mandó a llamar al Sr. Ismael Alicea y Ricardo Serrano, a quienes les preguntaron sobre el accidente del Querellante.
25. A eso de las 4:20 p.m. la Sra. Yolanda Costas llamó al chofer del Director Ejecutivo para que trasladara al Querellante al Hospital Pavía en Hato Rey.
26. En el Hospital Pavía no quisieron atender al Querellante por tratarse de un accidente en el trabajo y lo refirieron al Fondo del Seguro del Estado (FSE).

- Así las cosas, el Querellante fue trasladado finalmente al FSE (Hospital Industrial en Río Piedras).
27. Los médicos del FSE diagnosticaron que el Querellante tenía “trauma lumbar, coxal y tobillos” y determinaron que el accidente ocurrió en el curso y como consecuencia del empleo. El Querellante fue sometido a tratamiento en descanso (C.T.), por lo que no podía reportarse a trabajar hasta que el FSE así lo determinara.
28. El 11 de marzo de 2002, el Querellante fue examinado nuevamente por los médicos del FSE que determinaron que éste continuara recibiendo tratamiento mientras trabajaba (C.T.)
29. El 12 de marzo de 2002, el Querellante se reintegró a su trabajo. Ese día la Unión radicó una querrela ante el Comité de Ajuste de Controversias por la extensión unilateral del periodo probatorio del Querellante.
30. El Comité de Ajuste se reunió para discutir el caso. En dicha reunión el Patrono no levantó ninguna defensa de carácter procesal.
31. El 13 de marzo de 2002, el Querellante trabajó de 7:56 a.m. a 12:04 p.m., y de 1:30 p.m. a 4:30 p.m. le fue cargado a licencia por enfermedad.

32. El 18 de marzo de 2002, a eso de las 8:30 a.m., la Sra. Yolanda Costa requirió la presencia del Querellante y de la Sra. María Nazario para que se presentaran a una reunión en su oficina<sup>10</sup>.
33. En dicha reunión la Sra. Yolanda Costa le mostró una carta al Querellante donde se le indicaba la determinación del Patrono de no aprobarle el periodo probatorio. Copia de esta carta le fue enviada al Querellante el 15 de marzo de 2002 por correo certificado, sin embargo, para la fecha de esta reunión aún no la había recibido.
34. No fue hasta el 19 de marzo de 2002 que el correo le entregó la referida carta al Querellante. Adjunto a esta carta estaba la evaluación final que comprendía el periodo del 1 al 28 de febrero de 2002.
35. El 27 de marzo de 2002, la Unión radicó ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, la querrela en la cual se alegó que el Patrono le extendió unilateralmente el periodo probatorio del Querellante. El número administrativo asignado a este caso por el Negociado fue el A-02-2990 y el árbitro seleccionado el Sr. Yamil J. Ayala Cruz.
36. El 5 de abril de 2002, la Unión radicó ante el referido negociado la querrela donde se alegó el despido injustificado del Querellante. El número

---

<sup>10</sup> En esta reunión también estuvo presente una delegada de la Unión de apellido Cruz.

administrativo otorgado a este caso fue el A-02-3055 y el árbitro seleccionado la Srta. Maité Alcántara Mañaná.

37. El 3 de diciembre de 2002, el Lcdo. Jaime E. Cruz Álvarez, portavoz de la Unión, y el Lcdo. Ramón Velasco, portavoz del Patrono, solicitaron conjuntamente al Director del Negociado la consolidación de los casos A-02-2990 y A-02-3055, la cual les fue concedida. Ambos casos serían atendidos por el Árbitro Yamil J. Ayala Cruz, en una audiencia señalada para el 16 de enero de 2003.

#### **V. ALEGACIONES DE LAS PARTES SOBRE LA ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA Y PROCESAL**

El Patrono, planteó al inicio de la audiencia de arbitraje que este caso no era arbitrable sustantiva y procesalmente, toda vez que el Convenio Colectivo dispone en su Artículo XXIV, *supra*, que toda controversia que surja deberá ser sometida por escrito dentro del término de diez (10) días laborables a partir de la fecha de la acción que dio lugar a dicha controversia. Que el periodo probatorio del Sr. Carlos Quintana le fue extendido el 15 de febrero de 2002 y que tanto la Unión como el Querellante estaban en conocimiento de esto.

Así las cosas la Unión tenía diez (10) días laborables para impugnar la decisión que se había tomado, por lo que, tenía hasta el 4 de marzo para radicar la Querella y que no fue hasta el 12 de marzo que así lo hizo. Finalmente argumentó, que el

Convenio Colectivo establece que todos los términos establecidos en el referido artículo son improrrogables y jurisdiccionales.

La Unión alegó que no procede la defensa de arbitrabilidad procesal por resultar tardía, ya que el Patrono no levantó la misma en las primeras etapas del referido procedimiento y que no fue es hasta llegada la audiencia de arbitraje que así lo hizo. De igual forma, sostuvo que la Unión y el Patrono nunca acordaron otra extensión de periodo probatorio del Querellante sino que el mismo se hizo de forma ilegal y unilateral sin el conocimiento y anuencia de la Unión.

## VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIÓN SOBRE LA ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

Al principio de la audiencia el Patrono levantó la defensa de arbitrabilidad sustantiva bajo el fundamento de que el Artículo XXIV, *supra*, del Convenio Colectivo, establece que los términos incluidos en el mismo son improrrogables y jurisdiccionales para todas las partes. No obstante, entendemos que este planteamiento es de carácter procesal y no sustantivo.

La arbitrabilidad sustantiva de controversias, en su sentido más amplio, es la determinación de si el convenio obliga a las partes a someter a arbitraje una controversia en particular. World Films, Inc. v. Paramount Pict. Corp., 125 D.P.R. 352. Por tal razón, en materia de determinar la arbitrabilidad de este caso estamos limitados al examen del Convenio Colectivo como única fuente para concluir si el mismo procede o no.



El Artículo XXIV, *supra*, del Convenio Colectivo define el término “controversia” como toda queja o querrela que envuelve el interés de uno o más trabajadores que surja en cualquier unidad apropiada o dependencia del Patrono y/o agravio, queja o reclamación relacionada con la interpretación, aplicación, administración o alegada violación del Convenio Colectivo. Que cuando una controversia no sea resuelta por el Comité de Ajuste podrá ser sometida a la consideración de un árbitro.

Como podemos observar dicha definición es de carácter amplio y abarca el presente caso. Por lo que, concluimos, que toda vez que este caso involucra a un empleado de una unidad o dependencia del Patrono y que el mismo no pudo ser resuelto satisfactoriamente por el Comité de Ajuste, puede ser sometida al proceso de arbitraje.

Por otro lado, entendemos que aunque el Patrono durante la audiencia levantó la defensa a arbitrabilidad sustantiva del presente caso, no presentó prueba que sostuviera dicho argumento, por lo que, concluimos que el presente caso es arbitrable sustantivamente.

## VII. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL

La controversia sometida ante nuestra consideración, está enmarcada en dos casos similares en cuestiones de hecho y derecho, los cuales a solicitud de las partes fueron consolidados. Uno de éstos es el caso A-02-2990 donde la Unión reclamó que el Patrono le había extendido, unilateralmente, el periodo probatorio al Querellante. El

otro caso es el A-02-3055, en el cual la Unión alegó que el Patrono despidió injustificadamente al Querellante, toda vez que éste ya era empleado regular para la fecha en que no se le aprobó el periodo probatorio.

La llamada arbitrabilidad procesal se refiere a si los procedimientos de quejas y agravios establecidos en el convenio o parte de ellos, aplican a una controversia en particular; tales procedimientos han sido o no seguidos o cuando sin excusa alguna no se sigue el procedimiento establecido en el convenio anulándose con tal acción o inacción la capacidad del árbitro para intervenir. John Wiley & Sons v. Livintong, 376, U.S. 543, 547, 557 (1964).

El día de la audiencia, el Patrono alegó que la controversia sometida ante nuestra consideración no es arbitrable porque la Unión radicó tardíamente, en su primera etapa, el caso A- 02-2990. Sin embargo, sobre el caso A-02-3055 no se presentó alegación o prueba alguna sobre su arbitrabilidad.

Nuestro más alto foro judicial ha expresado que la consolidación de casos no implica que los casos consolidados pierdan su carácter individual. Vives Vázquez v. Estado Libre Asociado de P.R., 96 JTS 164, Vol. XX, Pág. 424. Por lo que, los demandados deben presentar su prueba a tenor con las alegaciones que tengan en cada caso, aunque éstos estén consolidados. Por lo tanto, de entrada no nos podemos declarar sin jurisdicción sobre el caso A-02-3055, ya que su arbitrabilidad no fue

cuestionada. Así las cosas, tan sólo nos resta resolver si el caso A-02-2990, es o no arbitrable.

En este caso es un hecho probado que el 15 de febrero de 2002, la Sra. Yolanda Costa, Directora de Recursos Humanos, le notificó vía correo electrónico (E-Mail) a la Sra. María Nazario, Vicepresidenta de la Unión, que le había extendido el periodo probatorio al Querellante hasta el 6 de marzo de 2002. Asimismo, quedó demostrado que ese mismo día el Sr. Ricardo Serrano le entregó al Querellante copia de dicho correo electrónico. Por lo que ese 6 de marzo el Querellante y la Unión entraron en conocimiento de la extensión del susodicho periodo probatorio. Que no fue hasta el 12 de marzo que sobre este asunto la Unión radicó la querella en su primera etapa, excediendo el término procesal de diez días laborables establecido en el Convenio Colectivo para radicar una querella.

A pesar de lo antes señalado, el Patrono atendió la querella radicada por la Unión en su segunda etapa, por lo que se constituyó el Comité de Ajuste, tal y como lo establece el Convenio. La minuta que recoge los sucesos de la reunión del referido comité, efectuada el 21 de marzo de 2002, establece que las partes se limitaron a discutir los méritos de la controversia, sin embargo, no se mencionó o discutió el susodicho asunto procesal. En esta reunión, las partes no pudieron ponerse de acuerdo sobre los méritos del caso, por lo que pasaron a la tercera etapa del procedimiento, que consiste en presentar la querella ante un árbitro del negociado de Conciliación y Arbitraje.

Según la Sección 6, Segunda Etapa, del Artículo XXIV, *supra*, del Convenio Colectivo, el Comité de Ajuste tiene competencia apelativa para considerar y resolver toda controversia o asunto que no haya sido resuelto por acuerdo de sus representantes en la primera etapa y tendrá competencia original para considerar y resolver cualquier controversia o asunto que no haya surgido de una decisión de un director de oficina o de cualquier centro de trabajo que se cree en el futuro. Como bien podemos observar el referido comité tiene amplia facultad para atender cualquier tipo de asunto relacionado con el caso. No obstante, la Sección 7, del mismo artículo limita la jurisdicción del árbitro sobre aquellos asuntos o controversias que fueron discutidos en el Comité de Ajustes y éste no pudo resolver. Por lo tanto, si el Patrono entendía que el caso A-02-2990 no era arbitrable procesalmente y ésta era su defensa, debió haber presentado el asunto ante el Comité de Ajuste antes de traerlo al foro de arbitraje.

Del mismo modo, los tratadistas Marvin F. Hill y Anthony V. Sinicropi, en su obra, **Evidence in Arbitration**, Second Edition, Pág. 314-315, BNA, 1987, han expresado lo siguiente:

If the challenge involves procedural arbitrability- claim that the dispute is not arbitrable because of procedural defect, such as laches or failure to observe time limits the better rule is that a procedural must be asserted before the case is allowed to proceed to arbitrator.

Así las cosas, concluimos que los casos A-02-2990 y A-02-3055 son arbitrables procesalmente.

**VIII. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES SOBRE LOS MÉRITOS DEL CASO**

Las partes involucradas en este caso acordaron en la Sección 5, del Artículo X, *supra*, del Convenio Colectivo que la clasificación de Especialista en Valoración, la cual ocupaba el Querellante, conlleva un periodo probatorio de seis (6) meses. Éstos, además, contrataron que cumplido este término el empleado tendría derecho a que se le nombrara como empleado regular.

El periodo probatorio del Querellante terminaba el 31 de diciembre de 2001, sin embargo, por acuerdo entre las partes se extendió hasta el 28 de febrero de 2002. El acuerdo fue consignado, el 28 de diciembre de 2002, por el Sr. Juan Vaquer Castrodad, Director Ejecutivo; el Sr. John Ortiz Betances, Presidente de la Unión; y el Sr. Carlos Quintana Jusino, Querellante, mediante estipulación.

A pesar de lo anteriormente expuesto, la Sra. Yolanda Costas, Directora de Recursos Humanos, alegó que el 15 de febrero de 2002, dialogó con la Sra. María Luisa Nazario, Vicepresidenta de la Unión y que llegó al acuerdo de extender nuevamente el periodo probatorio del querellante hasta el 6 de marzo de 2002.

No obstante, la señora Nazario sostuvo que nunca acordó tal cosa con la señora Costa y que en dicha conversación le informó a ésta que tenían que discutir el asunto con el Presidente de la Unión, quien se encontraba en las facilidades del Patrono.

Ante las versiones encontradas sobre este particular nos corresponde conceder credibilidad a una para determinar si las partes acordaron o no extenderle nuevamente el periodo probatorio al Querellante.

Luego de analizar las versiones de los hechos y la prueba presentada, concluimos, que no merece credibilidad la versión de la Sra. Yolanda Costas. Ésta declaró que no se comunicó con el Sr. John Ortiz, Presidente de la Unión, para discutir la extensión de dicho periodo probatorio porque éste estaba fuera de la agencia en gestiones oficiales y que no pudo localizarlo por teléfono.

Sin embargo, la hoja de asistencia del señor Ortiz reflejó que ese 15 de febrero de 2002, trabajó en su horario regular. De igual forma, el Sr. John Ortiz declaró que ese día se encontraba trabajando en las facilidades de la agencia y que no salió en gestión oficial alguna. Por otro lado, surgió, tanto de la declaración del señor Ortiz como de la señora Costa, que ambos tenían problemas de comunicación debido a un incidente previo que tuvieron en otro caso, por lo que no se comunicaban a menudo.

Del mismo modo, la prueba presentada por el Patrono para sostener la versión de los hechos según descritos por la Sra. Yolanda Costas, no fue suficiente. El correo electrónico (E-Mail) que ésta le envió a la Sra. Maria Luisa Nazario, no demostró que la Unión haya consentido una nueva extensión del periodo probatorio del Querellante. De hecho en este correo electrónico se hizo mención de unas enmiendas a la referida

estipulación, sin embargo, no se presentó ningún documento que evidenciara las mismas.

A tenor con lo antes expuesto, el Artículo VIII, de la Ley 80 de 1976, según enmendada, dispone que cuando los empleados estén unionados toda estipulación para extender un periodo probatorio tendrá que hacerse por escrito y mediante acuerdo entre la Unión y el Patrono. Además, el estatuto dispone que el incumplimiento de alguno de estos requisitos hará que el mismo sea considerado ilegal y nulo.

Por otra parte, quedó derrotado el planteamiento del Patrono de que la nueva extensión del periodo probatorio surgió como una iniciativa del mismo Querellante. El Ingeniero Ricardo Serrano declaró que éste nunca le pidió que le extendiera el mismo sino que le diera unos días adicionales para entregar unos trabajos.

Toda vez que el Patrono no logró probar que la Unión consintió una nueva extensión del periodo probatorio del Querellante, concluimos que la estipulación del 28 de diciembre de 2001 nunca fue enmendada y que el referido periodo probatorio terminó el 28 de febrero de 2002. Conforme al Convenio Colectivo aprobado satisfactoriamente dicho periodo, el empleado tiene derecho a que se le nombre empleado regular por tiempo indeterminado.

A pesar de lo antes señalado, el Querellante trabajó el 12 y 13 de marzo de 2002, el 14 y 15 de marzo éste se acogió a una licencia por enfermedad y el 18 de marzo de 2002 el Patrono lo cesantó por no haber pasado su periodo probatorio. Además, nunca

se discutió con el Querellante su última evaluación, la cual que le llegó por correo el 19 de marzo, todo esto en contravención a lo dispuesto en el Convenio Colectivo. Como bien podemos observar para la fecha en que el Querellante fue cesanteado ya había perdido el status de empleado probatorio. El hecho de que al Querellante se le haya permitido continuar trabajando durante estos días debe interpretarse como una anuencia del Patrono de que continuara en su empleo como empleado regular por tiempo indeterminado. Interpretar otra cosa sería enmendar el Convenio Colectivo y la estipulación del 28 de diciembre de 2001. Toda vez que para el 18 de marzo de 2002 el Querellante había culminado su periodo probatorio tenía derecho a que se le nombrara empleado regular. Así las cosas, concluimos, que esta actuación del Patrono constituye un despido, el cual que no se probó que estuvo justificado.

## **IX. LAUDO**

Determinamos que la querrela es arbitrable procesal y sustantivamente y que conforme al Convenio Colectivo, a derecho y la prueba presentada el Querellante fue despedido injustificadamente. Se ordena reponer en el empleo al Querellante y el pago de todos los haberes, derechos y beneficios dejados de devengar.



**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, el 2 de febrero de 2005.

---

**YAMIL J. AYALA CRUZ**  
**ÁRBITRO**

/emdv

**CERTIFICACIÓN**

Archivada en autos hoy 2 de febrero de 2005 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

**SR JOHN ORTIZ BETANCES**  
**UNION INDEPENDIENTE DE EMPLEADOS**  
**DE LA ADMINISTRACION DE TERRENOS**  
**PO BOX 192531**  
**SAN JUAN PR 00919-2531**

**LCDA ROSANY MÉNDEZ**  
**AYUDANTE ESPECIAL DEL DIRECTOR**  
**ADMINISTRACIÓN DE TERRENOS**  
**PO BOX 363767**  
**SAN JUAN PR 00936-3767**

**LCDO JAIME E CRUZ ÁLVAREZ**  
**COND MIDTOWN SUITE 510**  
**420 AVE PONCE DE LEÓN**  
**SAN JUAN PR 00918**

**LCDO RAMÓN L VELASCO**  
**PO BOX 71449**  
**SAN JUAN PR 00936-8549**

---

**EVA M. DE JESÚS**  
**SECRETARIA**