

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

Tel. 754-5302 5317 Fax 756-1115

**COMISIÓN INDUSTRIAL DE PUERTO
RICO**

(PATRONO)

Y

**FEDERACIÓN CENTRAL DE
TRABAJADORES**

(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-04-585

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL**

ALEJANDRO MIRANDA OTERO

ÁRBITRO:

JUAN JOSÉ ZAMORA SANTOS

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de referencia se pautó para el jueves 29 de abril de 2004, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Llegado el día de la vista, la Comisión Industrial de Puerto Rico, levantó como defensa la falta de jurisdicción sobre la querrela, debido a ésta no ser arbitrable procesalmente. Las partes solicitaron someter sus respectivas posiciones mediante memoriales escritos y que resolviéramos en primera instancia su aspecto procesal. Así las cosas, accedimos a lo solicitado, quedando el caso, en cuanto a dicho planteamiento, sometido para su consideración y adjudicación el miércoles 7 de julio de 2004.

Por la Comisión Industrial de Puerto Rico, en adelante el "Patrono", comparecieron: El Lcdo. Jesús M. Díaz, como Representante Legal y Portavoz; el Sr. Ángel M. Olavaria, como Jefe de Alguaciles; los Sres. Fernando Reyes Rodríguez y Víctor J. Rodríguez Ortiz, como Testigos; y la Lcda. Limarie Rivera, como observadora de los procedimientos.

Por la Federación Central de Trabajadores, en adelante la "Unión", comparecieron el Lcdo. José E. Carreras, como Asesor Legal y Portavoz; la Sra. Margarita Montes Santos, como Delegada General; y el Sr. Alejandro Miranda Otero, como Querellante.

A las partes, así representadas, se les concedió amplia oportunidad de ser oídas y de someter toda la prueba que tuviesen a bien aportar.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Toda vez que las partes no lograron llegar a un acuerdo en cuanto a la controversia a resolverse, ambas nos sometieron sus respectivos Proyectos de Sumisión.

PATRONO:

Determinar si la querrela es o no arbitrable procesalmente. De resolver que es arbitrable, determinar si la suspensión contra el querellante estuvo justificada, manteniéndolas en todo su vigor.

UNIÓN:

Que el Árbitro determine si la suspensión impuesta al empleado, Alejandro Miranda Otero, está o no justificada y/o conforme al Convenio Colectivo y a la legislación aplicable. De determinar que no lo está que emita un remedio adecuado. De determinar que el Patrono incumplió el Convenio Colectivo que se desestime la misma.

A tenor con la facultad conferida por el Reglamento que rige el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, determinamos que el asunto a resolverse es el siguiente: ¹

Determinar si la querrela es o no arbitrable procesalmente. De resolver que es arbitrable, determinar si la suspensión impuesta al querellante estuvo o no justificada. De determinar que no lo estuvo, emitir un remedio adecuado que disponga de la querrela.

III. DISPOSICIONES PERTINENTES AL CASO

ARTÍCULO 4

CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO

Se conviene que durante la vigencia del Convenio, las partes darán fiel cumplimiento a todas y cada una de sus disposiciones y en caso de reclamaciones o controversias agotarán todos los remedios provistos por este Convenio.

ARTÍCULO 12

PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

...

SECCIÓN 4: *Prescripción*- Las controversias o quejas deberán presentarse a la mayor brevedad posible. El término máximo que podrá demorarse será diez (10) días laborables. Este término comenzará a contar a partir de la fecha en que ocurra el acto o la omisión que haya dado lugar a la queja. De demostrarse que la parte querellante no tuvo conocimiento de los hechos el día en que sucedieron, el término comenzará a contar a partir de la fecha en que la parte advino en conocimiento de los mismos.

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

SECCIÓN 5: *Efectos de la Prescripción-* En aquellos casos en que no se sometan las quejas o agravios dentro del término establecido en la Sección 4 de este Artículo, la parte querellante perderá su derecho a reclamar bajo este procedimiento.

...

SECCIÓN 7: *Segundo Nivel-* En caso de que la parte querellante esté insatisfecha con la determinación del Supervisor en el Primer Nivel, la FCT podrá someter por escrito la queja o controversia al Representante de la CIPR designado por el Presidente para estos fines. El término para radicar la queja en el *Segundo Nivel* será de cinco (5) días laborables. Este término comenzará a contar a partir del día en que le sea notificada la determinación del supervisor a la FCT o a su Delegado.

SECCIÓN 8: El Representante designado por el Presidente celebrará una vista informal dentro de los cinco (5) días posteriores a la radicación de la querrela ante sí. En dicho procedimiento, las partes presentarán sus alegatos y podrán aportar evidencia pertinente. El Representante tendrá diez (10) días laborables para presentar su decisión por escrito, a partir de la fecha en que haya celebrado la vista.

...

Sección 10: *Tercer Nivel-* La parte adversamente afectada por la determinación del representante designado por el Presidente podrá someter la queja o controversia al Procedimiento de Arbitraje dispuesto por el Artículo 8 de la Ley 45 de 25 de febrero de 1998. La parte que desee someter el caso a arbitraje deberá notificarlo por escrito a la otra parte y a la Comisión de Relaciones del Trabajo. **Estas notificaciones deberá hacerse en o antes de los diez (10) días laborables subsiguientes a la fecha en que le hayan notificado la determinación del Segundo Nivel.**

...

Sección 17: Los días a que se hace referencia en este Artículo serán laborables. Se entenderá por días laborables los cinco (5) días de la semana, de lunes a viernes, ambos inclusive, excepto cuando éstos sean feriados, de acuerdo con lo dispuesto en este Convenio. En el cómputo de los términos que aquí se establecen, se excluirá el primer día y se incluirá el último.

...

SECCIÓN 19: Los casos de aquellos empleados que por razones de disciplina, entienda la Corporación que deben suspenderse de empleo y sueldo o destituir serán procesados conforme **se establece en el Segundo Nivel de este procedimiento.** La CIPR celebrará una vista, a nivel del Representante designado por el Presidente no más tarde de los cinco (5) días a partir de la fecha en que la CIPR le notificó su intención de suspensión o destitución.

SECCIÓN 20: La CIPR notificará por escrito al unionado y a la FCT la intención de suspender, destituir o la destitución, así como fecha y hora de la vista personalmente o por correo certificado. Una vez celebrada la vista, la CIPR notificará a la FCT su determinación, y ésta podrá someter la querrela a Arbitraje en la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, de entenderse necesario. La CIPR tendrá la discreción de esperar hasta que el Árbitro emita su Laudo para poner en vigor su decisión.

...

SECCIÓN 23: En estos procedimientos se le garantizarán a los empleados miembros de la FCT todos los requisitos del debido Proceso de Ley, reconocidos en los foros administrativos de naturaleza adjudicativa.

(Énfasis nuestro)

IV. HECHOS PROCESALES PERTINENTES AL CASO

1. El 6 de junio de 2003 a las 10:30 a.m. se celebró una vista informal en la cual el señor Miranda, estuvo acompañado por la Sra. Margarita Montes Santos, Delegada de la Unión.

2. El 13 de junio de 2003, luego de la vista informal, el Sr. Gilberto M. Chárriez Rosario, Presidente, mediante comunicación escrita, determinó suspender de empleo y sueldo, al querellante, desde el 16 hasta el 27 de junio de 2003.

3. En dicha comunicación se le informó al Sr. Alejandro Miranda Otero que contaba con un término de diez (10) días para apelar dicha acción ante el Comité de Quejas y Agravios.

4. El 18 de agosto de 2003, se presentó ante este foro, la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En esta etapa de los procedimientos, nos corresponde determinar si la querella presentada ante este foro es o no arbitrable en su modalidad procesal.

Las partes nos indicaron al comienzo de la vista, que el Convenio Colectivo aplicable al caso, se había negociado bajo la Ley Núm. 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como la “Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público”. Lo anteriormente expresado obedeció al hecho de que la Comisión Industrial de Puerto Rico había sido ubicada como un patrono bajo dicha ley, hasta que se aprobó la Ley Núm. 94 del 25 de marzo de 2003. La Ley Núm. 94, enmendó la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, conocida como la “Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo” a los fines de reestructurar la Comisión Industrial de Puerto Rico en su organización operacional y administrativa; disponer sobre el trámite de apelación; y reconocer el derecho de los empleados para entre otros, organizarse entre sí.

El Artículo 1 de la Ley 94, al enmendar el apartado (1) del Inciso (B) del Artículo 6 de la Ley 45 de 18 de abril de 1935, dispone en lo pertinente:

La Comisión Industrial será una agencia excluida de las disposiciones de la Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, según enmendada, conocida como "Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico", excepto en lo relacionado a las áreas esenciales al principio de mérito. Su sistema de personal estará basado en el principio de mérito y en conformidad con las reglas y reglamentos que adopte el Presidente. La Comisión contará con los puestos de confianza que las leyes vigentes aplicables permitan.

Como los fondos para el funcionamiento de la Comisión provienen de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, la cual opera como una instrumentalidad corporativa a tenor con la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, y no gravan el Presupuesto General de Puerto Rico, se reconoce el derecho a los empleados bajo el amparo de dicha Ley para, entre otros, organizarse entre sí; a constituir, afiliarse o ayudar a organizaciones obreras; negociar colectivamente, incluyendo el establecimiento de procedimientos para la ventilación de quejas y agravios a través de representantes seleccionados. Toda alegación sobre práctica ilícita será atendida por la Junta de Relaciones del Trabajo.

Todos los empleados que ocupen posiciones iguales o afines a las posiciones que componen la unidad apropiada de negociación reconocida en el convenio colectivo vigente, serán incluidos en dicha unidad, con todos los derechos garantizados y deberes que ello conlleva con la certificación ya existente.

Ante tal situación jurídica y el hecho de que el Convenio Colectivo vigente entre las partes, vencía el 6 de julio de 2003, éstas suscribieron un acuerdo el 11 de junio de 2003 el cual tendría vigencia hasta el 25 de marzo de 2006.² A través de dicho acuerdo, se pactó extender la vigencia del Convenio y se comprometieron a revisar el mismo para armonizar todas sus cláusulas, acorde con el nuevo estado jurídico de la Comisión Industrial.

²A pesar de que los portavoces de las partes, el día de la vista, nos indicaron que en el Negociado de Conciliación y Arbitraje existía copia del Convenio Colectivo que regulaba las relaciones laborales entre estos, el mismo no pudo ser localizado. Ante tal circunstancia, nos comunicamos con ambas partes para que nos hicieran llegar copia del mismo. En la copia que finalmente nos sometió la Unión, consta dicho acuerdo, alegadamente, suscrito por las partes.

Aunque el Convenio Colectivo expresamente en su Artículo 12, Sección 13 (g) establece que el Árbitro no tendrá facultad para alterar, modificar, añadir o suprimir disposición alguna de éste, es meritorio que atemperemos su lenguaje, con relación al procedimiento ante la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público. Lo anterior, sin alterar la intención de las partes al convenir el procedimiento para la resolución de quejas, agravios y arbitraje.

Aclarado lo antes dicho, procedemos a discutir las contenciones de las partes.

El Patrono alegó que procede la desestimación de la querrela puesto que la solicitud de arbitraje se radicó el 14 de julio de 2003 sobre una determinación, la cual fue notificada al señor Miranda, con copia a la Sra. Margarita Montes, entre otros el 13 de junio de 2003.

La Unión, por su parte, alegó que fue el Patrono el que incumplió el procedimiento dispuesto en el Convenio Colectivo. Esto es, que el Patrono no citó al empleado a una vista informal según señala el Convenio en su Artículo 12, Secciones 19 y 20. Por lo que el Patrono procedió de forma inmediata, sin la citación requerida en el Convenio Colectivo. Argumentó que la Ley Núm. 5 del 14 de octubre de 1975, según enmendada, conocida como la "Ley de Personal del Servicio Público", obliga a que cuando se afecte alguna de las áreas sobre el principio del mérito, se le tiene que garantizar a los empleados el debido proceso de ley. Como sería en este caso el derecho a vista informal.

A pesar de que lo argumentado por la Unión es correcto en derecho, ésta reconoció, en la segunda página de su Memorial en Oposición a Moción de Desestimación, lo siguiente: [b. La Compañía "celebró una vista informal el día 6 de junio de 2003" (Ver Exhibit I- Carta del Patrono del 13 de junio de 2003)].

Ante tal reconocimiento por parte de la Unión de la ocurrencia de la vista informal y la evidencia presentada por el Patrono, para tales efectos no procede la argumentación de la Unión en cuanto a la ausencia de celebración de la vista informal.

Por el contrario, el Patrono probó que la vista que se celebró el 6 de junio de 2003 y que la notificación de la suspensión se realizó el 13 de junio de 2003, dentro del término de 10 días laborables que tenía el Patrono para presentar su decisión por escrito, según consta de la Sección 8 del Artículo 12, supra.

Consta en nuestro expediente que la fecha en que se presentó ante nuestro foro la Solicitud Para Designación o Selección de Árbitro fue el 18 de agosto de 2003. Fecha en exceso de lo dispuesto en la Sección 10 del Artículo 12, supra. Dicha Sección establece, claramente, que la parte que desee someter el caso a arbitraje deberá notificarlo por escrito a la otra parte y a la Comisión de Relaciones del Trabajo.³ Estas notificaciones deberá hacerse en o antes de los diez (10) días laborables subsiguientes a la fecha en que le hayan notificado la determinación del Segundo Nivel.

El Patrono argumentó que el período de tiempo debe ser el de 5 días establecido en la Sección 19 del Artículo 12, supra. Sin embargo, éste es totalmente inaplicable, dado que dicho término es aquel en que el Patrono celebrará la vista, luego de notificarle al empleado su intención de suspensión. Nótese, que dicha Sección establece, claramente, que estos empleados, sujetos a sanción disciplinaria, serán procesados conforme se establece en el Segundo Nivel (Sección 7 y 8 propiamente) de este procedimiento.

³ Debería leer de ahora en adelante: Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Claramente, notamos que la intención de las partes es que se omita acudir al Primer Nivel, saltando directamente al Segundo y así sucesivamente con los demás; siendo el Tercer Nivel el referente al arbitraje, Sección 10 del Artículo 12, supra.

Ahora bien, independientemente del planteamiento del Patrono en cuanto al término a considerarse para presentar las querellas ante este foro, la Unión excedió el término de 10 días establecido en el Convenio para someter las mismas.

VI. LAUDO

En virtud de los hechos y fundamentos antes expresados, emitimos lo siguiente:

La querella no es arbitrable procesalmente.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 7 de diciembre de 2004.

Juan José Zamora Santos
Árbitro

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, ___ de diciembre de 2004 y se remite copia en esta misma fecha a las siguientes personas:

Lcdo. Jesús M. Díaz Rivera
PO Box 194645
San Juan, P.R. 00919-4645

Lcdo. José E. Carreras
Edif. Midtown Suite 207
421 Ave. Muñoz Rivera

San Juan, P.R. 00918-9998

Sra. Luisa I. Acevedo
Presidenta
Federación Central de Trabajadores
Caparra Heights Station
PO Box 11542
San Juan, P.R. 00922-1542

Sr. Harry O. Vega Díaz
Director Ejecutivo
Comisión Industrial de P.R.
PO Box 364466
San Juan, P.R. 00936-4466

Isabel López Pagán
Secretaria