

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
Edificio Prudencio Rivera Martínez
PO Box 195540
San Juan, PR 00919-5540
Tel. 754-5302 a 5317 Fax 756-1115

COMISIÓN INDUSTRIAL DE PUERTO RICO
(PATRONO)

Y

FEDERACIÓN CENTRAL DE
TRABAJADORES
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-04-906

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.

POR EL 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.

POR LA 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 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.

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 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.

(Énfasis nuestro)

IV. HECHOS PROCESALES PERTINENTES AL CASO

1. El 2 de septiembre de 2003, se le celebró una vista administrativa informal al señor Miranda, querellante, sobre el caso ante nuestra consideración.

2. El 3 de septiembre 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, por un término de 30 días.

3. Dicha comunicación le fue notificada al querellante el 4 de septiembre de 2003. Mediante la anterior, se le informó que tenía derecho a solicitar arbitraje conforme al Artículo 8 de la Ley 45 de 25 de febrero de 1998,² la cual deberá ser notificada a la Comisión Industrial y a la Comisión de Relaciones del Trabajo.

4. El 22 de septiembre de 2003, se presentó ante este foro la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro.

²El Artículo 8 (a) establece que: Toda controversia surgida al amparo de un convenio colectivo negociado entre las partes, será dirimida a través de los mecanismos pactados en el convenio colectivo para el ajuste de quejas y agravios. (Énfasis nuestro)

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En esta etapa de los procedimientos, nos corresponde determinar si la querrela 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 2006.³ 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.

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 12 de septiembre de 2003 sobre una determinación, la cual fue

³A 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.

notificada al señor Miranda, el 3 de septiembre de 2003. Argumenta que el término con que cuenta la Unión para radicar la querella transcurrió en exceso, según se desprende del Art. 12, Sección 19 y 7 del Convenio Colectivo, supra.

La Unión, por su parte, expresó que no se desprende, claramente, de la Moción del Patrono cuál es el planteamiento de arbitrabilidad procesal. Indicó que dicho planteamiento debió tornarse académico al corregirse el error de fecha que surgía de la Moción original radicada por éste. Indicó, no obstante, que de la lectura de las disposiciones del Convenio Colectivo y de los hechos del caso, surgió, claramente, que la Unión cumplió a cabalidad los términos impuestos en el Convenio Colectivo por lo que no procede ningún planteamiento procesal que torne no arbitrable la presente querella.

Luego de analizado las disposiciones del Convenio Colectivo y ponderado las posiciones de las partes, resolvemos que la querella no es arbitrable procesalmente. Esto es, que consta en nuestro expediente que la fecha en que se presentó ante nuestro foro la Solicitud Para Designación o Selección de Árbitro fue el 22 de septiembre 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".⁴ Estas notificaciones deberán hacerse en o antes de los diez (10) días laborables subsiguientes a la fecha en que le hayan notificado la determinación del Segundo Nivel.

⁴Dado el nuevo estado jurídico deberá ser: y al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento y del Trabajo y Recursos Humanos.

El Patrono argumentó que el período de tiempo debe de ser el de cinco (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 o destitución. 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. Claramente, notamos que la intención de las partes es que se omita acudir al Primer Nivel en este tipo de caso, yendo directamente al Segundo y así sucesivamente con los demás; siendo el Tercer Nivel el referente al arbitraje, Sección 10 del Artículo 12, supra.

Por otro lado, la Sección 7 del Artículo 12, supra, se refiere al término de cinco (5) días en que deberá radicarse la queja en el Segundo Nivel; o sea, previo a la propia vista administrativa informal. Lo anterior se desprende, claramente, tanto del propio lenguaje recogido en dicha Sección, cuando se refiere al término para recurrir a partir de “la determinación del supervisor”, como de lo establecido en la Sección 8, como parte del Segundo Nivel, respecto al Representante designado para ventilar la vista.

En síntesis, la Unión cumplió con el procedimiento estatuido en el Convenio al someter la queja dentro del término de diez (10) días laborables a la otra parte. Sin embargo, no ocurrió lo mismo en lo referente a arbitraje. Nótese, que el lenguaje utilizado por las partes es claro, al indicar que la notificación se hará por escrito a la otra parte y a la Comisión de Relaciones del Trabajo (Negociado de Conciliación y Arbitraje). Hubiera sido

diferente si en vez de “y” se estableciera “o”, el cual sin lugar a dudas, la notificación a cualesquiera de éstas, pudiera excluir la notificación de la otra.

VI. LAUDO

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

La querrela 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, 7 de diciembre de 2004 y se remite copia por correo 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