

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5310 fax 756-1115

**FOMENTO INDUSTRIAL
DE PUERTO RICO
(Patrono)**

Y

**UNIÓN INDEPENDIENTE DE
EMPLEADOS DE LA COMPAÑÍA
DE FOMENTO INDUSTRIAL DE
PUERTO RICO
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-08-827

**SOBRE: DESPIDO
(ARBITRABILIDAD)
EDGARDO SANTIAGO RIVERA**

**ÁRBITRO:
FERNANDO E. FUENTES FÉLIX**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el lunes, 25 de enero de 2010.

El caso quedó finalmente sometido, para efectos de adjudicación, el lunes, 15 de marzo de 2010, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter sus replicas a los Memorando de Derecho.

El término para someter sus respectivos Memorandos de Derecho venció previamente el 1ro. de marzo de 2010 y los asesores legales de las partes los sometieron en término.

Por la “Compañía” o “el Patrono” comparecieron el Lcdo. Benicio Sánchez Lacosta, Asesor Legal y Portavoz y los Sres. Edgardo Lugo y Edwin Torres.

Por “la Unión” comparecieron el Lcdo. Jaime E. Cruz Álvarez, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. Fidel Cordobés, la Sra. Mirna Ayala Díaz y el Sr. Edgardo Santiago, Querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes del caso no acordaron la Sumisión del caso, razón por la que cada una presentó su respectivo Proyecto de Sumisión:

POR EL PATRONO

- (1) Determinar si se configura una controversia justiciable en torno a la querella presentada por la Unión.
- (2) De resolver la anterior controversia en la afirmativa, determinar, si la UIECFI tiene legitimación activa para presentar la querella de referencia.
- (3) De resolver la anterior controversia en la afirmativa, determinar si el despido de Edgardo L. Santiago Rivera, durante su período probatorio fue uno con causa de conformidad con los hechos, la evidencia admitida y conforme a Derecho.

POR LA UNIÓN

Determinar a la luz de los hechos y conforme a derecho si la CFI violó o no los términos del Convenio Colectivo al despedir al querellante Edgardo Santiago Rivera y si el despido del que éste fue objeto estuvo o no justificado.

De determinarse que se violó el Convenio Colectivo y/o que el despido del querellante Edgardo Santiago Rivera no estuvo justificado, que el honorable árbitro provea el remedio adecuado, de conformidad con los términos del

Convenio Colectivo, incluyendo, sin que se entienda como una limitación, la reposición del querellante en su puesto, el pago al querellante de los días que estuvo despedido con todos los haberes dejados de percibir más la doble penalidad y el pago de los honorarios de abogado.

A tenor con la facultad conferida en el Reglamento que rige los servicios de Arbitraje ofrecidos por el Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, entendemos que el asunto a ser resuelto en este caso el siguiente:

Que el Árbitro determine si la querella objeto del caso de autos es arbitrable sustantivamente o no.

De no serlo que se desestime la querella.

De serlo que se cite el caso para verse en sus méritos.

III. DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. **Exhibit Núm. 1 Conjunto:**

Convenio Colectivo vigente entre las partes.

2. **Exhibit Núm. 2 Conjunto:**

Carta del 29 de agosto de 2007 dirigida al Lcdo. Jaime A. Riera Seivane, Asesor Legal General de la Compañía de Fomento Industrial por la Sra. Lydia I. Vázquez Molina vocal de la Oficina de la Unión.

¹ **Artículo XIII – Sobre La Sumisión**

...

b) En la eventualidad 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) asuntos precisos(s) a ser resueltos(s) tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.”

3. **Exhibit Num. 3 Conjunto:**

Carta del 19 de septiembre de 2007 dirigida al Sr. Fidel Cordobés, Presidente de la Unión por el Lcdo. Jaime Riera Seivane, Asesor Legal General.

4. **Exhibit Núm. 4 Conjunto:**

Solicitud de Designación o Selección del árbitro con ponche del Negociado de Conciliación y Arbitraje del 1ro. de octubre de 2007.

5. **Exhibit Núm. 5 Conjunto:**

Evaluación de empleado temporero y en período probatorio del Sr. Edgardo L. Santiago cuyo período es del 14 de mayo al 13 de junio de 2007.

6. **Exhibit Núm. 6 Conjunto:**

Evaluación del empleado temporero y en período probatorio del Sr. Edgardo L. Santiago cuyo período es desde el 14 de junio de 2007 al 13 de julio de 2007.

7. **Exhibit Núm. 7 Conjunto:**

Evaluación de empleado temporero y en período probatorio del Sr. Edgardo L. Sánchez cuyo período es del 14 de julio al 13 de agosto de 2007.

8. **Exhibit Núm. 8 Conjunto:**

Carta del 8 de agosto de 2007 dirigida al Sr. Edgardo L. Santiago por el Sr. Jorge E. Escalera Muñoz, Director de la Oficina de Desarrollo Organizacional y Capital Humano.

9. **Exhibits 9(A) y 9(B) Conjuntos:**

“Timecard” del Sr. Edgardo Santiago Rivera del 14 de mayo de 2007 al 8 de agosto de 2007.

10. Exhibit Núm. 10 Conjunto:

Solicitud de Ajuste en Registro de Asistencia Electrónico para el período del 10 al 16 de junio de 2007.

11. Exhibit Núm. 11 Conjunto:

Notificación de la Compañía de Fomento Industrial de receso de verano de 2007.

IV. DISPOSICIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE AL CASO**ARTÍCULO IV - PODERES Y PRERROGATIVAS DE LA GERENCIA**

Sección (1): “(LA UNIÓN acepta que LA COMPAÑÍA retiene, sujeto a las limitaciones dispuestas en este Convenio, la facultad de emplear, disciplinar y dirigir a sus empleados, así como cualesquiera otros poderes y prerrogativas necesarios o convenientes a la función de administrar sus operaciones.

Sección (2): Dichos poderes, facultades y prerrogativas no serán utilizados por LA COMPAÑÍA arbitraria o caprichosamente contra ningún empleado o grupo de empleados para ningún propósito de discriminar contra LA UNIÓN o contra ninguno de sus miembros, ni para ninguna actuación que constituya una violación a lo provisto en este Convenio.”

V. TRASFONDO DE LA QUERRELLA

Efectivo el 14 de mayo de 2007, el Sr. Edgardo Santiago Rivera, en adelante denominado “el Querellante” comenzó a trabajar en la Compañía de Fomento Industrial de Puerto Rico en adelante denominada “la C.F.I.”, “el Patrono” o “la Compañía”, como empleado de limpieza adscrito a la división de Planta Física con un

período probatorio de noventa (90) días (véase a estos efectos el Exhibit Núm. 8 Conjunto).

Debido a que la C.F.I. determinó que el Querellante no aprobó su período probatorio, la Compañía le notificó a éste el cese de sus funciones como empleado de la Compañía, efectivo el 8 de agosto de 2007. (Véase el Exhibit Núm. 8 Conjunto).

Posteriormente el 29 de agosto de 2007 la Unión presentó por escrito una querella formal ante la C.F.I. en representación del Querellante en la que alegó que el despido de éste fue injustificado y en la que exigían que el Querellante sea reinstalado a su puesto de empleado de limpieza adscrito a la división de Planta Física. (Véase el Exhibit Num. 2 Conjunto).

Posteriormente el 19 de septiembre de 2007 la C.F.I. contestó esta querella y sostuvo que el despido del Querellante fue por justa causa “debido al desempeño deficiente de sus deberes y responsabilidades durante su período probatorio” y que la C.F.I. al tomar la determinación de despedir al señor Rivera actuó en estricto cumplimiento del derecho aplicable. (Véase el Exhibit Núm. 3 Conjunto).

Por razón del despido del Querellante la Unión radicó la presente querella objeto del caso de autos ante este Foro de Arbitraje.

VI. ALEGACIONES DE LAS PARTES

El Patrono alega y expone en síntesis que la querella objeto del caso autos no es arbitrable sustantivamente bajo el Convenio Colectivo que estaba vigente al momento de los hechos del caso de autos.

Formatted: Normal, Line spacing: Double

La Unión por su parte sostiene que la querrela del caso de autos es arbitrable sustantivamente y que la misma procede.

VII. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Luego de examinados los hechos del caso, los Exhibits conjuntos sometidos, así como los respectivos alegatos de las partes, estamos en posición de resolver y así lo hacemos y somos de opinión que le asiste la razón al Patrono, veamos.

La querrela objeto del caso de autos no es arbitrable sustantivamente debido a que los hechos relacionados con la presente controversia, es decir el despido del Querellante durante su período probatorio por éste no haberlo aprobado, no surgen del Convenio Colectivo entonces vigente, ni de su aplicación o interpretación según exige el Artículo 44, Sección 1 del mismo, titulado “organismos para la solución de controversias”.

Debemos señalar que durante la duración de este período, es decir el período probatorio, el Patrono puede prescindir de los servicios de un empleado y no surge obligación de reposición o de pagar indemnización alguna².

Con relación a lo anterior el Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico manifestó:

que el período probatorio en un contrato de trabajo responde precisamente al deseo del obrero de demostrar, y del patrono de comprobar, la competencia y eficiencia del empleado a cuya terminación pueden retenerse los servicios o prescindirse de ellos, dependiendo del juicio que se

² Véase legislación protectora del trabajo comentaba, Lcdo. Alberto Acevedo Colom, Tercera Edición revisada, 1993, pág. 152.

formule sobre esos extremos. (subrayado nuestro). Cassasus vs. Escambrón Beach Hotel, 86 DPR 375.

De hecho, el propósito social del contrato de período probatorio se entiende que es brindarle al Patrono la oportunidad de poder prescindir en un término razonable de los servicios de aquellos empleados que no alcanzan un nivel de eficiencia y productividad adecuada, sin imponer penalidad o carga económica al Patrono por esta acción.

Por otro lado debemos señalar además que en el derecho laboral la arbitrabilidad es sinónimo de jurisdicción.

Cuando el Foro de Arbitraje es establecido únicamente por la vía contractual solo deriva su autoridad de lo dispuesto contractualmente como ocurre en el presente caso, por lo que el árbitro tiene jurisdicción y competencia para atender aquellas disputas o controversias que las partes han acordado someterle. Véase el caso de Ceferino Pérez v. A.F.F. 87 D.P.R. 118 (1963).

Por razón de lo anterior, para determinar la arbitrabilidad de una controversia, los árbitros están limitados al examen de Convenio Colectivo vigente a la fecha de los hechos del caso como única fuente para determinar si la controversia es arbitrable o no. Véase el arbitraje obrero-patronal, Lcdo. Demetrio Fernández, Editorial Forum (2000) Pág. 428 y siguientes.

Sobre este aspecto de la arbitrabilidad en el caso de Litton Financial v. N.L.R.B. 501 US 190 (1991) EL Honorable Tribunal Supremo de los Estados Unidos estableció la

norma en el sentido de que la arbitrabilidad de una controversia se limita estrictamente a asuntos que surjan bajo el Convenio Colectivo relacionado o aplicable.

En ese contexto el reconocido y reputado Prof. Demetrio Quiñones señaló lo siguiente:

“El arbitraje es una criatura producto del convenio colectivo. El convenio colectivo es el producto de la voluntad de las partes en lo relativo a los términos y condiciones sustantivas que contiene. El procedimiento de arbitraje provisto en el convenio es el mecanismo o foro creado voluntariamente por las partes para resolver las diferencias que entre ellas puedan surgir con motivo de la interpretación o aplicación de las distintas cláusulas contractuales. **Por cuanto el foro de arbitraje es establecido únicamente por la vía contractual y sólo de ella deriva su autoridad, el árbitro sólo tiene jurisdicción y competencia para entender sobre aquellas disputas que las partes han acordado someterle.** Por tal razón, en materia de determinar la arbitrabilidad de algún asunto, el tribunal está limitado al examen del convenio colectivo como única fuente para concluir si el mismo es procedente o no”. (énfasis nuestro). Véase, el arbitraje obrero-patronal, supra, pág. 428.

Se ha resuelto que una parte no puede ser forzada a someter a arbitraje una controversia que no fue su intención someter a dicho foro al estipular los términos del convenio colectivo. J.R.T. vs. N.Y. & P.R. S/S Co., 69 D.P.R. 782.

Por otra parte se ha resuelto que un árbitro no determina su propia jurisdicción a no ser que las partes así lo acuerden. J.R.T. vs. Corp. Crédito Agrícola, 124 D.P.R. 846 (1989). Conforme a la letra del **Artículo 44, Sección (1)**, del Convenio Colectivo vigente entre las partes para la fecha del despido del Querellante, únicamente son arbitrales y deben ser sometidas para su resolución ante los organismos establecidos en el

Convenio, aquellas "...controversias o querellas que surjan de la administración, aplicación, ejecución y/o interpretación de este Convenio Colectivo..". Pon ende, si la controversia presentada por alguna de las partes no es una que surja del Convenio Colectivo la misma no es arbitrable sustantivamente.

Entendemos que no tenemos jurisdicción para entender en una controversia, como lo es la del caso de autos, que trata sobre el despido de un empleado que aún está en su período probatorio ya que ésta no es una controversia arbitrable bajo el Convenio Colectivo aplicable al caso de autos.

Se ha resuelto además que un Árbitro no puede actuar en exceso de la autoridad que le fue conferida por las partes. Véase, Posadas de Puerto Rico v. Unión Gastronómica, 670 F. Supp. 58 (1987).

El Convenio Colectivo vigente a la fecha de los hechos del caso de autos no contiene ninguna disposición relacionada con el despido de empleados durante ese período probatorio.

El Artículo Núm. 4 del Convenio Colectivo vigente al momento de los hechos del caso titulado "**PODERES Y PRERROGATIVAS DE LA GERENCIA**", dispone **Sección (1)** que: "LA UNIÓN acepta que la COMPAÑÍA retiene, sujeto a las limitaciones dispuestas en este Convenio, la facultad de emplear, disciplinar y dirigir a sus empleados, así como cualesquiera otros poderes y prerrogativas necesarios o convenientes a la función de administrar sus operaciones".

Entendemos que la controversia del caso de autos relacionada con el despido del Querellante durante su período probatorio no es arbitrable sustantivamente debido a que no surge de las disposiciones del Convenio Colectivo vigente para la fecha del despido.

Una situación similar a la del caso de autos está contemplada en el laudo emitido en el caso de **Bridgestone (U.S.A.) Inc.**, 88 LA 1314, (1987), donde el Árbitro Samuel J. Nicholas señaló lo siguiente: “the weight of arbitral authority supports the proposition that Management has broad, if not almost unlimited, discretion where probationary employees are concerned”. En dicho Laudo, el Honorable Árbitro determinó que la controversia relacionada con el despido de un empleado durante su período probatorio no era arbitrable y que el empleado probatorio carecía de legitimación para incoar la querrela bajo el Convenio. Véase la página 1316.

Por razón de todo lo anteriormente señalado resolvemos que carecemos de jurisdicción y que la controversia objeto del caso de autos no es arbitrable sustantivamente.

En atención a los hechos del caso de autos, la prueba presentada, así como la normativa y el derecho vigente aplicable, resolvemos que la querrela objeto del caso de autos no es arbitrable sustantivamente y procedemos a desestimar la misma.

A tenor con el análisis anterior emitimos el siguiente:

VIII. LAUDO

La querella no es arbitrable sustantivamente.

Se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 30 de marzo de 2010.

FERNANDO E. FUENTES FÉLIX
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 30 de marzo de 2010; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR FIDEL CORDOBÉS
REPRESENTANTE
UNIÓN IND. EMPLS. CIA FOMENTO IND.
PO BOX 193547
SAN JUAN PR 00936-3547

LCDO BENICIO SÁNCHEZ LACOSTA
COMPAÑÍA DE FOMENTO INDUSTRIAL DE PR
PO BOX 362350
SAN JUAN PR 00936-2350

LCDO JAIME A RIERA SEIVANNE
REPRESENTANTE
CIA FOMENTO INDUSTRIAL DE PR
PO BOX 362350
SAN JUAN PR 00936-2350

LAUDO DE ARBITRAJE

13

CASO NÚM. A-08-827

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

MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA

|

