

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

**BANCO GUBERNAMENTAL DE
FOMENTO PARA PUERTO RICO
(Compañía o Patrono)**

Y

**UNIÓN DE EMPLEADOS DEL
BANCO GUBERNAMENTAL DE
FOMENTO PARA PUERTO RICO
(Unión)**

LAUDO

CASOS: A-09-1378 Y A-11-870 ¹

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA Y AUMENTOS
SALARIALES**

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe se llevó a cabo el martes, 6 de abril de 2010, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

El Banco Gubernamental de Fomento de Puerto Rico, en adelante el Banco, compareció representado por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Howard Pravda, y la especialista en relaciones laborales, Sra. Linnette García.

La Unión de Empleados del Banco Gubernamental de Fomento para Puerto Rico, en adelante la Unión, compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo.

¹ Número asignado administrativamente sólo para fines estadísticos.

Daniel E. Garavito, y dos de sus oficiales, la Sra. María T. Rodríguez, presidenta, y el Sr. William Fuentes, vicepresidente.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 25 de junio de 2010, cuando expiró la extensión en el plazo concedido a las partes para presentar los alegatos.

SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión. No obstante, cada una identificó la controversia y el remedio, e hizo constar su consentimiento para que el árbitro determine, finalmente, el asunto a resolver.

El Patrono propuso la siguiente sumisión:

“Que el árbitro determine si la querrela es arbitrable o no sustantivamente. De determinar que no lo es, que desestime; de lo contrario, que resuelva en los méritos.”

Por otro lado, la Unión propuso la siguiente sumisión:

“Determinar si el Banco Gubernamental de Fomento violó el Artículo XV y el XLI del convenio colectivo suscrito entre la Unión de Empleados del Banco Gubernamental de Fomento y el Banco Gubernamental de Fomento y cualquier otro aplicable, por el patrono no haber honrado un aumento salarial retroactivo, allí dispuesto, a empleados que laboraban a septiembre de 2006 en el Banco.

Si se encuentra que el Banco Gubernamental de Fomento violó el convenio, que el Honorable Árbitro ordene el pago

del salario dejado de percibir por los empleados, una penalidad idéntica al salario dejado de percibir por ley corresponde [sic] y cualquier otro haber dejado de recibir como resultado de la acción del Banco junto a una suma de honorarios y costas del proceso.”

En consonancia con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos^{2/}, se determinó que los asuntos a resolver son los siguientes:

Si la querrela es o no arbitrable y, de determinar que la misma es arbitrable, si la Autoridad incumplió con las disposiciones sobre aumentos de salarios o con cualquier otra del convenio colectivo aplicable, y provea el remedio congruente con la prueba.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

La Unión y el Patrono negociaron un convenio colectivo que venció el 31 de agosto de 2006. Culminado el correspondiente proceso de negociación colectiva, las partes suscribieron un nuevo convenio colectivo que cobró vigencia a partir del 1 de mayo de 2008 y debe continuar en vigor al menos hasta el 30 de abril de 2011.

^{2/} Véase el Artículo XIV, el cual dispone lo siguiente en su parte pertinente:

“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. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.”

Asimismo, las partes firmaron una estipulación que forma parte del convenio colectivo aún vigente; en la cual se establece lo siguiente:

“Efectivo el 1 de mayo de 2008 y hasta el 30 de abril de 2011, renovar [sic] en todas sus partes el Convenio Colectivo suscrito (2001-2006) entre el BGF y la UEBGF; excepto el Artículo XV-Salarios y Artículo XLI- Vigencia y Fecha de Expiración y Renovación. El Artículo XV- Salarios se modificará con arreglo a los nuevos términos y condiciones negociados. Conforme a estos se pagarán salarios retroactivos por los últimos 20 meses desde el vencimiento del anterior Convenio Colectivo (2001-2006). El primer aumento, efectivo el primero de mayo de 2008, será la sumatoria de los aumentos del 2006, 2007 y 2008, de conformidad con los términos y condiciones dispuestos en el Convenio a firmarse.”

El 12 de diciembre de 2007, se aprobó la Ley Núm. 188, mejor conocida como la Ley del Programa de Retiro Temprano Voluntario para los Empleados del Banco Gubernamental de Fomento. La misma permitió al Banco, a su afiliada la Autoridad para el Financiamiento de la Infraestructura de Puerto Rico y a su subsidiaria, la Autoridad para el Financiamiento de la Vivienda de Puerto Rico implantar un programa de retiro temprano, voluntario y escalonado para beneficio de aquellos empleados que cumplan con los requisitos que la ley establece.

El 21 de diciembre de 2007, el Sr. Samuel Sierra Rivera, presidente interino del Banco informó de la vigencia de la antedicha ley a los empleados, mediante carta.

Los empleados que se acogieron al retiro temprano durante los meses de enero a marzo de 2008, le solicitan al Banco el pago de los aumentos retroactivos negociados en el convenio que fue firmado el 18 de junio de 2008. La reacción del Banco a este reclamo fue de rechazo.

Trabada la controversia entre las partes, es decir, luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias fuera del foro de arbitraje, la Unión solicitó la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos mediante la presentación de una solicitud para la designación o selección de árbitro.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

El Banco sostiene que “la posición de la Unión a los efectos de que las personas que se retiraron del Banco en enero y marzo del 2008 no tienen derecho alguno a la retroactividad salarial acordada por las partes posteriormente a julio de 2008 es equivocada”. Sostiene, además, que “[d]icho acuerdo así como todo el convenio colectivo en su totalidad aplica única y exclusivamente a las personas que son empleados del Banco en tal fecha”; “esas son las únicas personas que representa la Unión bajo dicho convenio colectivo y a nadie más”, y que “[s]i las personas retiradas

entienden que tienen algún derecho no pueden procesar ese derecho a través del procedimiento de quejas y agravios y arbitraje... tienen que proceder a otro foro...”

La Unión sostiene que “los empleados retirados pertenecían a la Unión al momento en que se hizo retroactivo el convenio colectivo y por lo tanto,... al 1ro de septiembre de 2006, fecha de retroactividad del Artículo XV, Sección 1a, estos empleados [sic] eran ‘empleados’ del Banco.” Sostiene, además, que “el Banco dilató los [sic] proceso para que la renovación del convenio se diera, casualmente, luego de que se retiraron los empleados”.

Primeramente, es preciso recordar que cuando se afirma que la querrela no es arbitrable, lo que se plantea es que el árbitro no tiene autoridad para hacer una adjudicación en torno a los méritos y conceder el remedio que corresponda. El Lcdo. Demetrio Fernández Quiñones, reconocido comentarista en materia de relaciones industriales y arbitraje expresó lo siguiente acerca de la arbitrabilidad:

“La arbitrabilidad significa el derecho del quejoso a que su agravio lo determine el árbitro. Cualquier impedimento que se alegue al disfrute de ese derecho es una cuestión de arbitrabilidad, que puede ser en la vertiente sustantiva o la procesal”. Véase **El Arbitraje Obrero-Patronal**, Legis Editores S. A., 2000, Colombia, pág. 236.

La función de determinar lo que es o no arbitrable, desde el punto de vista sustantivo, es una función interpretativa. La atención debe estar centrada en si la queja presentada está dentro del ámbito de la cláusula de arbitraje. Está claro que todo

aquello que no esté específicamente excluido en el acuerdo o cláusula de arbitraje de un convenio colectivo es arbitrable y en caso de duda sobre la [arbitrabilidad](#) o no [arbitrabilidad](#) se decide a favor de la [arbitrabilidad](#). Es decir, que a menos que las partes excluyan clara y terminantemente determinadas materias o asuntos del proceso de arbitraje, la presunción es a favor de que la cuestión es arbitrable. Según esta doctrina, son las partes las que determinan lo que es arbitrable. Se respeta el principio de la negociación colectiva de dejar exclusivamente en manos de las partes los detalles acerca del arbitraje de sus disputas y conflictos. Véase **El Arbitraje Obrero-Patronal**, supra, página 438.

Se advierte que en la Sección 1 del Artículo IX del Convenio Colectivo aplicable, se establece que “[d]urante la vigencia de este Convenio la Unión se compromete a someter todas las controversias que surjan en relación con la interpretación, implantación, administración, aplicación o alegada violación de este Convenio al Procedimiento para Atender y Resolver Querellas creado en este Artículo.”

En ese sentido, el que el Banco considere que los querellantes, quienes están actualmente retirados, no tienen derecho a lo que reclaman, o que no se puede tramitar su querrela a través del procedimiento de quejas y agravios y arbitraje **no** constituye impedimento para que el árbitro emita su juicio en torno a los méritos de la querrela.

El interés estatal en promover el arbitraje, como método para solucionar disputas, se ve reflejado en la presunción de [arbitrabilidad](#) cuando el contrato tiene una cláusula de arbitraje. En esas circunstancias, las dudas deben resolverse a favor de dicha cobertura. Véase **Bird Construction Corp. vs. AEE**, 2000 JTS 200, que cita con aprobación a **AT&T Technologies, Inc. vs. Communications Workers**, 475 US 643, 650 (1985).

Por fuerza de lo que antecede se resuelve que la querrela es arbitrable y, en consecuencia, que procede evaluar los méritos de la misma y emitir un juicio sobre ese particular.

MÉRITOS

En lo que atañe a este aspecto de la controversia, el Banco sostiene lo siguiente: “La retroactividad... acordada significa que las personas que son empleados del Banco, miembros de la unidad apropiada cubiertos por el convenio colectivo al 2 de julio de 2008, tendrán derecho a su beneficio de salario retroactivo. No significa, como alega la unión, que la retroactividad se refiere a personas que [dejaron de ser] empleados del Banco previo a la firma... Para tener derecho a la retroactividad negociada la persona tiene que haber sido empleado activo del Banco y miembro de la unión a la fecha de su firma, o sea, el 2 de julio de 2008.”

Por otro lado, la Unión alega que “no cabe duda que el convenio retrotrajo su efectividad al 1ro de septiembre de 2006, fecha en la que laboraban los empleados retirados... Por lo tanto, en efecto, los empleados retirados son acreedores del [sic] aumento.”

En el convenio colectivo se establece que el mismo entrará en vigor en todas sus partes el 1 de mayo de 2008 y se mantendrá en vigor hasta el 30 de abril de 2011, excepto la Sección 1-a del Artículo XV que tendrá efectividad retroactiva al 1 de septiembre de 2006. En la misma se establece, en resumen, que se pagarán salarios retroactivos por los últimos 20 meses desde el vencimiento del anterior Convenio Colectivo, de conformidad con los términos y condiciones allí dispuestos.

Toca determinar si a los empleados que se acogieron al retiro temprano durante los meses de enero a marzo de 2008 les corresponde obtener los aumentos salariales objeto de la presente controversia.

En Puerto Rico rige el principio de la libertad de contratación, según el cual las partes contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que las mismas no sean contrarias a las leyes, a la moral ni al orden público. **Art. 1207 del Código Civil de Puerto Rico**, 31 LPRA sec. 3372.

A partir del perfeccionamiento de un contrato, las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las consecuencias que se deriven del

mismo, ello conforme a la buena fe, al uso y a la ley. **Art. 1210 del Código Civil de PR,** 31 LPRA sec. 3375. De ahí que cuando un contrato es legal y válido, sin vicios del consentimiento, constituye la ley entre las partes y debe cumplirse a tenor con sus términos.

En vista de que los convenios colectivos se rigen por las normas sobre la contratación en general, lo estipulado constituye la ley entre las partes y se entenderá en su sentido literal, si es claro. Los términos de un contrato son claros cuando son suficientes en contenido para ser entendidos en un único sentido, sin dar lugar a dudas o controversias, sin diversidad de interpretaciones y sin necesitar, para su comprensión, razonamientos o demostraciones susceptibles de impugnación. **Sucesión Ramírez v. Tribunal Superior,** 81 DPR 357 (1959). Por otro lado, los términos ambiguos requieren una labor interpretativa por parte del juzgador conforme a las reglas de hermenéutica contractual.

El proceso interpretativo tiene el efecto de imprimirle sentido y significado a tales expresiones y disposiciones contractuales ambiguas. La función principal del árbitro, en el ámbito de las relaciones obrero-patronales es solucionar las disputas sobre los derechos de las partes, sin apartarse de la esencia del convenio colectivo; es decir, teniendo presente el lenguaje y la intención de las partes.

Existen unas máximas o principios que es preciso recordar, a saber: (1) que la interpretación que debe prevalecer es aquella que está respaldada o sostenida por otras disposiciones contractuales, y (2) que si las palabras usadas pueden ser interpretadas para evitar un resultado ilógico, absurdo o discordante, esa será la interpretación preferida.

No puede sostenerse la interpretación de la Unión de la cláusula contractual en cuestión porque no hay indicio de que el Banco tenía la intención de pagar, retroactivamente, aumentos salariales a los empleados que se acogieron al retiro temprano durante los meses de enero a marzo de 2008. Los indicios apuntan en la dirección opuesta porque, como reconoce la propia Unión, el Banco procuró que la firma del convenio tuviera lugar luego que se retiraron los empleados, y en la Sección 1 del Artículo XL se establece que “[e]ste convenio se celebra con el fin de estimular y lograr un progreso continuo en las mejores relaciones entre el Banco y los empleados que éste emplea y que están representados por la Unión.”

En fin, la obligatoriedad del contrato se funda en una norma ética derivada de la buena fe, que exige no defraudar la confianza que en otro pueda haber creado una promesa o conducta, y en ausencia de una promesa de parte del Banco de efectuar el pago de los aumentos salariales objeto de la presente controversia a los querellantes, no se configura la existencia de una [obligación contractual](#) en ese sentido.

No puede sostenerse la interpretación de una cláusula contractual sin base alguna en los términos del contrato. Si se adoptara la interpretación de la Unión, se le estaría adicionando al convenio colectivo algo que no contiene; en consecuencia, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

El Banco **no** abusó de sus poderes o prerrogativas; esto es, **no** actuó caprichosa, arbitraria, e irrazonablemente al negarse a efectuar el pago de los aumentos salariales en cuestión a los querellantes; en consecuencia, se desestima la querrela y se decreta el cierre con perjuicio y archivo del expediente correspondiente.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 8 de noviembre de 2010.

JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy, 8 de noviembre de 2010; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO HOWARD PRAVDA
GOLDMAN ANTONETTI & CÓRDOVA
PO BOX 70364
SAN JUAN PR 00936-0364

LAUDO

CASOS: A-09-1378, A-11-870

SR EDGARDO RODRÍGUEZ NIEVES
SUB-DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
BANCO GUBERNAMENTAL DE FOMENTO
PO BOX 42001
SAN JUAN PR 00940-2001

LCDO DANIEL E GARAVITO MEDINA
ESTUDIO LEGAL MV & GM
PO BOX 13741
SAN JUAN PR 00908-3741

SRA MARÍA TERESA RODRÍGUEZ TORRES
PRESIDENTA
UNIÓN DE EMPLEADOS DEL
BANCO GUBERNAMENTAL DE FOMENTO
PO BOX 40037
SAN JUAN PR 00940-0037

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III