

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

ALTERNATE CONCEPTS INC.
(PATRONO)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
LOCAL 901
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-12-87

SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA

ÁRBITRO:
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso de referencia se efectuó el 9 de abril de 2013 en donde las partes sometieron toda la prueba documental y testifical que entendieran pertinente para demostrar sus alegaciones. Por la Compañía compareció el Lcdo. Reinaldo Maldonado Vélez, Asesor Legal y Portavoz y la Sra. Iliá Iglesias, Supervisora de Recursos Humanos como Representante de la Compañía. Por la Unión compareció el Lcdo. José Carreras Rovira, Asesor Legal y Portavoz y el Sr. Luis Rechani, Querellante. El caso quedó sometido para su adjudicación el 30 de agosto de 2013, último día para la radicación de los alegatos escritos.

II. SUMISIÓN

No hubo acuerdo de sumisión por lo que las partes radicaron sus respectivos proyectos.¹

El proyecto de la Compañía lee como sigue:

¹ El Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en su Artículo XIII – Sobre la Sumisión, inciso b dispone y citamos: “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) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios.”

“Que este Honorable Árbitro determine, a la luz de la prueba presentada y del derecho aplicable, si el despido efectuado por ACI fue en contravención con las disposiciones de la reglamentación aplicable a las partes, en específico Artículo 8, Sección A y Artículo 5 del Convenio.

Que emita el remedio que en derecho proceda, considerando que el despido efectuado fue dentro del periodo probatorio, por ende el reclamo carece de falta de arbitrabilidad, en su modalidad sustantiva.”

El proyecto de la Unión lee como sigue:

“Que el Honorable Árbitro determine si el despido del querellante Luis Rechani estuvo o no justificado.

De determinar que no estuvo, que emita un remedio que estime adecuado.”

Entendemos que los asuntos a resolver son los siguientes:

Determinar si la querrela es arbitrable sustantivamente. En caso de serlo, determinar si el despido del reclamante estuvo o no justificado. En caso de no estarlo proveer el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES

ARTÍCULO 8

EMPLEADOS PROBATORIOS

Sección A: Periodo Probatorio

Todo empleado en la unidad apropiada será contratado con un periodo probatorio de noventa (90) días. Salvo por razones contrarias a la ley, la Compañía tendrá el completo derecho a despedir un empleado durante el periodo probatorio.

Sección B: Notificación de Empleo y Despido

La contratación de toda persona cubierta por este Convenio será notificada por escrito a la Unión y a los delegados, indicando la fecha en la cual el empleado comienza a trabajar, la clasificación, el departamento y el número de

Seguro Social. Se notificará todo despido de la misma manera.

Sección C: Plazas Vacantes

La Compañía notificará por escrito al Secretario Tesorero de la Unión cuando surjan plazas nuevas o vacantes y anunciará las plazas en el tablón de anuncios de la Unión. La Compañía dará igual consideración a todos candidatos de empleo suplidos por todas fuentes.

Sección D: Discriminación

La Compañía no incurrirá en el patrón y práctica de despedir empleados probatorios con el único propósito de evitar su afiliación a la Unión.

IV. TRASFONDO DE LA QUERRELLA

Las partes rigen sus relaciones obrero patronales mediante convenio colectivo en donde pactaron salarios y condiciones de trabajo incluyendo un procedimiento para la resolución de controversias. En dicho convenio las partes pactaron sobre los empleados probatorios. En dicho artículo se acordó los derechos si alguno que tienen estos y que la Compañía tendrá el completo derecho a despedir a un empleado en dicho periodo. Las únicas limitaciones que esta tiene es que no puede despedir por razones contrarias a la ley.

El reclamante, Sr. Luis Rechani comenzó a trabajar para la Compañía el 25 de octubre de 2010, como "Systems Technician Class 2". Tenía un periodo probatorio en dicho puesto de noventa (90) días tal como dispone el convenio colectivo. Dicho periodo se extendería desde el 25 de octubre de 2010 hasta el 21 de enero de 2011. El 14 de enero de 2011, la Compañía dio por terminado su contrato probatorio de empleo. El 17 de febrero de 2011, el reclamante comenzó a trabajar nuevamente para la querellada en un nuevo periodo probatorio de noventa (90) días. Este periodo se extendería hasta

el 17 de mayo de 2011. En esta ocasión el reclamante tampoco pasó el periodo probatorio por lo que fue notificado de la terminación de su relación de empleo. Terminó su relación de empleo el 25 de marzo de 2011.

La Unión radicó querrela alegando que el acuerdo otorgado con el empleado para regresar a trabajar no fue negociado. Esta querrela fue radicada en la compañía el 1 de abril de 2011. Este contrato de empleo probatorio nunca fue impugnado por el reclamante. El 8 de julio de 2011 la Unión radicó la querrela en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo. En la misma la Unión alegó que el despido del reclamante fue injustificado y solicitó la reposición en el empleo y los salarios y haberes dejados de devengar. El 9 de abril de 2013 se efectuó la vista de arbitraje.

Luego de un análisis de la prueba documental como testifical concluimos que le asiste la razón a la Compañía. El Artículo 8 - Empleados Probatorios le reconoce a la querrellada completo derecho a despedir a un empleado durante dicho periodo. La única limitación que tiene la querrellada es que dicha terminación no tenga razones contrarias a la ley. Dichas razones no fueron probadas por la Unión. Tampoco quedó demostrado que dicha terminación fue por motivos discriminatorios contra la Unión con el único propósito de evitar su afiliación a ésta. Por otro lado, de la prueba surge que durante la concesión del nuevo periodo probatorio no hubo ninguna impugnación del mismo. No fue hasta finalizar dicho periodo que surgió la querrela.

Entendemos que el Artículo 8 - Empleados Probatorios no nos concede jurisdicción pues le concede a la empresa la autoridad de dar por terminado el contrato de empleo en cualquier momento.


Por tal razón emitimos el siguiente Laudo:

V. LAUDO

La querrela de referencia no es arbitrable sustantivamente. Se ordena el cierre de la misma.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 27 de marzo de 2014.

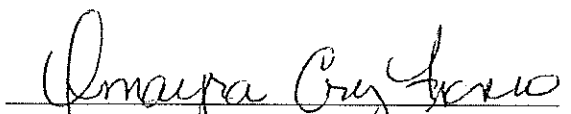

RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 27 de marzo de 2014 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO JOSÉ CARRERA ROVIRA
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO REINALDO L MALDONADO VELEZ
CANCIO, NADAL, RIVERA & DÍAZ
PO BOX 364966
SAN JUAN PR 00936-4966

SRA ILIA IGLESIAS
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
ALTERNATE CONCEPTS
O & A BUILDING 24 CARR. 21
GUAYNABO PR 00966


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III