

**GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ
P. O. BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540**

BANCO GUBERNAMENTAL DE FOMENTO (Patrono)	LAUDO DE ARBITRAJE
Y	CASO NÚM.: A-15-2385
UNIÓN DE EMPLEADOS DEL BANCO GUBERNAMENTAL DE FOMENTO (Unión)	SOBRE: JURISDICCIÓN
	ÁRBITRO: MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje en el caso de autos fue citada para verse en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 21 de marzo de 2018. Dicho caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 27 de abril de 2018. La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por el Banco Gubernamental de Fomento, en lo adelante, "el Banco": el Lcdo. Pedro Busó García, asesor legal y portavoz; y la Sra. Yalixsa Carrión, Representante del Banco.

Por la Unión de Empleados del Banco Gubernamental de Fomento, en lo adelante, "la Unión": el Lcdo. Daniel Garavito Medina, asesor legal y portavoz; el Sr.

Francisco Cruz, Presidente de la Unión de Empleados del Banco Gubernamental de Fomento para Puerto Rico; y la Sra. Nina A. Reyes Elías, querellante.

No hubo un acuerdo con respecto a la controversia a ser resuelta por este Árbitro, no obstante, cada una de las partes presentó su proyecto de sumisión. Los mismos se detallan a continuación:

Por el Banco:

1. Que este Honorable Foro determine si tiene jurisdicción para adjudicar la Querella.
2. Que este Honorable Foro determine si la Querella presentada por la Unión es arbitrable procesalmente.
3. Si este Honorable Foro determina que tiene jurisdicción o que la querella se puede adjudicar en el mismo, que determine que el despido fue justificado.
4. Se solicita que el Laudo sea emitido conforme a Derecho.

Por la Unión:

Determinar, conforme a la prueba y al Convenio Colectivo, si el despido de Nina Reyes estuvo o no justificado, siempre y cuando el laudo sea conforme a Derecho.

En caso de determinarse que el despido no estuvo justificado, que la Árbitro resuelva conforme lo dispone el Convenio Colectivo. (Artículo IX).

Luego de evaluar las contenciones presentadas por las partes, hemos determinado que el asunto preciso a resolverse es el siguiente;

Determinar si el presente caso es arbitrable o no. De ser arbitrable, citar a las partes ver los méritos del caso. De no ser arbitrable, desestimar la querrela.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

Artículo IX

...

Sección 6. Tercer Paso - Arbitraje

- a) Toda controversia o asunto que no sea resuelto por el Comité de Querellas se someterá a la consideración y resolución de un árbitro, en un periodo no mayor de catorce (14) días calendario a partir de la fecha de la decisión del Comité de Querellas o a partir de la fecha de la decisión del Comité de Querellas o a partir de la fecha límite con que cuenta dicho comité para resolver la controversia, lo que ocurra primero.
- b) La selección del árbitro se efectuará de la siguiente forma:
 - 1) La Unión, previa notificación escrita al Banco, podrá radicar ante un árbitro privado, dentro del término de catorce (14) días calendario dispuesto en el inciso A de estas, los casos de suspensión de empleo o de empleo y sueldo, despido, los casos cubiertos por el Procedimiento de Sustancias Controladas, los casos de subcontratación, los casos que involucran salarios y aquellos casos que involucran salarios y aquellos casos en que como resultado de un proceso de reorganización llevado a cabo por el Banco, se vean afectados puestos de la Unidad Apropiaada. La selección se efectuará por las partes de una lista de cinco árbitros que serán acordados entre éstas utilizando el orden correspondiente según se configure la lista por las partes. Los honorarios de dicho árbitro privado

serán sufragados en partes iguales por el Banco y por la Unión. Las facultades aplicables a dicho árbitro privado serán las dispuestas para los árbitros del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de conformidad con el reglamento de orden interno vigente en dicho Negociado y de acuerdo con lo dispuesto bajo el presente convenio. La lista de árbitros privados deberá prepararse por las partes no más de treinta días siguientes a partir de la vigencia del presente convenio. Cualquier vacante que surgiera en dicha lista será llenada por otro árbitro seleccionado por partes dentro de un plazo de treinta (30) días desde que dicha vacante ocurriera.

- 2) Toda controversia o asunto que no sea resuelto por el Comité de Querellas, en aquellos casos no contemplados en el inciso 1 que antecede, se someterán a la consideración y resolución de un árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos dentro del término de catorce (14) días calendarios, según dispuestos en el Inciso A de esta Sección.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si el caso ante nuestra consideración es arbitrable o no. En el ámbito obrero patronal, el concepto de arbitrabilidad se refiere al derecho del quejoso a que su agravio sea determinado por un árbitro, así como que se resuelva cualquier impedimento que se interponga en el disfrute de ese derecho. D. Fernández Quiñones. El Arbitraje Obrero Patronal. 1ra. Ed. 2000. P.377. Específicamente, la arbitrabilidad sustantiva se refiere a la interrogante de si conforme a los términos del

convenio colectivo, las partes han decidido someter a arbitraje un agravio en particular. Es decir, si la disputa surgida es una que debe ser dilucidada mediante el proceso de arbitraje. De lo contrario, corresponde a las cortes y no al árbitro el interpretar un convenio de arbitraje con el fin de determinar qué cuestiones fueron sometidas a arbitraje por las partes. Atkinson v. Sinclair Refining Co., 370 U.S. 238, 241 (1962).

El Banco alegó que carecemos de jurisdicción para entender en los méritos de esta controversia debido a que las partes pactaron que los casos sobre despido se ventilarían ante un árbitro privado, que dicho árbitro sería seleccionado entre una lista de cinco funcionarios, la cual sería preparada por las partes no más tarde de treinta días siguientes a la fecha de vigencia del convenio; y que el árbitro seleccionado sería sufragado por las partes.

La Unión, por su parte, sostuvo que carece de razón el Banco, toda vez que este falló en establecer que las partes hayan preparado una lista de árbitros a los treinta días a partir de la vigencia del convenio colectivo; y que dicha lista debió haber establecido los nombres de cinco árbitros acordados por las partes. Que dicha interpretación resulta ser irrazonable e ilógica, y terminaría por impedir arbitrar la presente controversia, toda vez que dejaría a la Unión sin foro donde ventilar el despido de la Querellante.

El Artículo IX del Convenio Colectivo, claramente dispone la manera en que se procesarán los agravios surgidos entre estas partes. Específicamente en su Inciso b-1,

supra, se estipuló que los casos de suspensión de empleo, suspensión de empleo y sueldo, **despido**, procedimientos de sustancias controladas, subcontratación, salarios, y aquellos relativos a puestos de la Unidad Apropriada que se vean afectados por algún proceso de reorganización llevado a cabo por el Banco, **serán atendidos por un árbitro privado**. Asimismo, en el Inciso b-2, se dispone que sólo las controversias o asuntos que no sean resueltos por el Comité de Querellas, y que **no** se encuentren contemplados en el Inciso b-1, serán sometidos ante la consideración y resolución de un árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Ciertamente, tratándose la controversia ante nuestra atención de un despido, es forzoso concluir que dicho asunto deberá ser atendido por un árbitro privado, y no por este Foro.

Es doctrina fundamental que cuando los términos de un contrato son claros y no dejan lugar a dudas sobre la intención de los contratantes, no procede recurrir a reglas de interpretación. Artículo 1233 Código Civil de Puerto Rico. 31 LPRA 3471. Es a partir del perfeccionamiento de un contrato que las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las consecuencias que se derivan del mismo conforme a la buena fe, el uso y la luz. 31 LPRA 3375.

Lamentablemente, la parte promovente en esta querella tenía el deber de presentar su caso de manera ordenada y conforme a lo pactado en el Convenio

Colectivo. Al no hacerlo de esa manera, limitó nuestra facultad para entrar a dilucidar los méritos de la controversia surgida entre estas partes.

Así las cosas, y en atención a lo antes expresado, concurrimos con la contención presentada por el Banco, con respecto a nuestra jurisdicción y facultad para entender en los méritos de este caso.

LAUDO

La presente querrela no es arbitrable. Se desestima la misma.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 26 de junio de 2018.



MAITÉ ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN


Archivada en autos hoy 26 de junio de 2018; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO PEDRO A BUSÓ GARCÍA
SCHUSTER AGUILÓ LLC
P O BOX 363128
SAN JUAN PR 00936-3128

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

SR GUILLERMO CAMBA CASAS
DIRECTOR REC HUMANOS Y
RELACIONESS LABORALES
BANCO GUBERNAMENTAL DE FOMENTO
P O BOX 42001
SAN JUAN PR 00940-2001

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



LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III