

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P.O. BOX 195540
San Juan PR 00917-5540

B. F. I., WASTE SYSTEMS DE CATAÑO

(Patrono)

Y

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO**

(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASOS NÚMS: A-06-2029; A-06-753; A-06-240; A-04-762; A-04-769; A-04-770; A-04-771 (DESPIDO Y RECLAMACIONES POR TAREAS DE UNIDAD APROPIADA)¹

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA**

**ÁRBITRO
ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de los casos se celebró el día 22 de mayo de 2008, en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Hato Rey, Puerto Rico.

Por B. F. I., Waste Systems de Cataño, en adelante “la Compañía” o “el Patrono”, comparecieron, el Lcdo. José A. Silva Cofresí, Asesor Legal y Portavoz; y la Sra. Nélide Sánchez Figueroa, Directora de Recursos Humanos.

¹ Estos casos fueron consolidados por las partes.

Por la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, en adelante “la Unión”, comparecieron, el Lcdo. José E. Carreras Rovira, asesor legal y portavoz; y los Sres. José Adrián López Pacheco, representante; y el Sr. Luis Febo Colón, querellante.

A las partes así representadas se les concedió amplia oportunidad de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus posiciones. La misma se concentró en el Caso Núm. A-06-2029, cuya determinación final afectará el estatus de las restantes querellas que fueron consolidadas por las partes. Los casos quedaron debidamente sometidos el 29 de julio de 2008, fecha concedida a las partes para sendos memorandos de derecho.

II. SUMISIÓN

Las partes no llegaron a un acuerdo con respecto al asunto que sería resuelto en los casos, por lo que ambas sometieron, por separado, su proyecto de sumisión.

A saber:

Por el Patrono:

Determinar si la querella radicada por el Sr. Luis Febo es o no arbitrable sustantivamente, debido a que la justificación de su despido se retrotrae al 15 de julio de 2003, conforme a la opinión del Tribunal de Apelaciones de la Región Judicial de San Juan en el Caso Número KLCE 200600498, fechada 3 de julio de 2006.²

² Caso Núm. A-06-2029 sobre Despido.

Por la Unión:

Que la Honorable Árbítro determine si el despido del empleado Luis Febo estuvo o no justificado. De determinar que no lo estuvo, que emita un remedio adecuado.³

Acorde al Reglamento que rige el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje⁴, entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar, si las querellas son o no arbitrables sustantivamente. De determinar que lo son, señalar para la vista de arbitraje en los méritos de las querellas.⁵

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES**ARTÍCULO 10****ACCIONES DISCIPLINARIAS****Sección 10.01 Acciones Disciplinarias**

La Compañía podrá disciplinar o despedir a cualquier empleado por justa causa. Sin embargo, la Compañía no podrá despedir un empleado sin previa disciplina progresiva de la violación disciplinaria, a menos que la causa para tal despido sea apropiación ilegal de bienes de o bajo la custodia de la Compañía, venta, uso o posesión ilegal de drogas o alcohol; acometimiento y agresión contra compañeros de trabajo o supervisores; negligencia en el manejo de equipo de la Compañía, solicitar retribución o propinas por servicios, o si estuviera involucrado en

³ Idem

⁴ El Artículo IX, Inciso (b) del Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje, dispone:

a) ...

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 Árbítro determinará el (los) asuntos (s) preciso (s) a ser resuelto (s) tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

⁵ Incluye las querellas consolidadas, a las que les será aplicable la determinación final sobre el aspecto de arbitrabilidad sustantiva.

cualquiera de los siguientes casos: reportarse a su trabajo bajo la influencia del alcohol o drogas ilegales según lo compruebe un examen médico; ingerir bebidas alcohólicas durante horas laborales incluyendo el período de toma de alimentos; o iniciar ataques o agresiones contra compañeros empleados, clientes, miembros del público en general, supervisores o guardias de seguridad, o participar en actuaciones que no sean para defenderse de ataques físicos; robo, hurto o falsificación de documentos de la Compañía; dañar maliciosamente propiedad de clientes, propiedad de la Compañía o bajo la custodia de la Compañía; temeridad o negligencia que resulten en un accidente serio; un accidente inevitable; no reportar prontamente u ocultar un accidente de automóvil; llevar pasajeros no autorizados; permitir a personas no autorizadas en vehículo de la Compañía y no reportar la suspensión o revocación del privilegio de operación o licencia de conducir de un chofer.

ARTÍCULO 11

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

Sección 11.01 Sumisión

Cualquier querrela que tengan las partes en cuanto a la interpretación o administración del presente Convenio Colectivo se resolverá(...)

IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

El querellante, Luís Febo Colón, se desempeñaba para el Patrono como Chofer de Camión para uso de la recolección y disposición de desperdicios sólidos. Éste había sido despedido de su empleo el 15 de julio de 2003, por incurrir, alegadamente, en actos de insubordinación. Dicha acción generó una querrela de parte de la Unión.

La misma se tramitó a través del procedimiento de quejas y agravios y arbitraje entre las partes, que culminó en el Laudo A-04-584, emitido el 14 de junio de 2005, por la árbitro Betty Ann Mullins Matos del Negociado de Conciliación y Arbitraje.⁶ En el laudo se encontraron probados los actos de insubordinación, más la árbitro modificó la sanción de despido a una suspensión de empleo y sueldo por el tiempo que estuvo despedido y reinstalación a su empleo sin paga atrasada.

El 20 de junio de 2005, el Patrono envió una comunicación al Querellante a los fines de informarle que conforme al laudo emitido por la árbitro Betty Ann Mullins Matos, quedaba repuesto en su empleo y que se reportara a trabajar. Se informó, además, que dicha reposición estaría condicionada al resultado final del proceso de la impugnación del laudo ante los tribunales de parte de la Compañía, a base de la cual, de determinarse que el despido estuvo justificado, sería dado de baja del empleo efectivo a la fecha que tal decisión adviniera final y firme. Dicha comunicación, en lo pertinente, indica lo siguiente:

Conforme al laudo emitido por la árbitro Betty Ann Mullins Matos, el 14 de junio de 2005, que ordena su reposición sin paga atrasada, le requerimos que se reporte a trabajar a su puesto en la Compañía dentro de 5 días laborables a partir de la presente notificación.

Su reposición a su empleo estará condicionada al desenlace final de la impugnación del laudo de la árbitro Betty Ann Mullins que hará la Compañía ante los tribunales. De ratificarse en su día que su despido estuvo justificado usted

⁶ Exhibits Núms. 7 - Patrono

será dado de baja de su empleo efectivo a la fecha en que la sentencia advenga final y firme. (sic) ⁷

El 30 de diciembre de 2005, durante el período que el Querellante estuvo repuesto en su empleo y mientras la impugnación del laudo del Caso A-04-584, *supra*, seguía su curso normal en los tribunales, la Compañía despidió al Querellante por éste, alegadamente, incurrir en nueva conducta prohibida en violación al Convenio Colectivo. De la comunicación suscrita por el Sr. Juan Sierra, gerente general de la Compañía, dirigida al Querellante para dicha fecha, se desprende, en lo pertinente, lo siguiente:

La presente es para informarle que lo estamos despidiendo de su empleo con la compañía efectivo hoy 30 de diciembre de 2005.

La razón para su despido es que el Martes, 20 de diciembre de 2005, en horas de la mañana, usted arrancó unos cables eléctricos con los tenedores de su camión #925, causando. Cuando el guardia de seguridad Merween R. Marrero Rodríguez le solicita que se detenga para tomarle los datos, usted en varias ocasiones, en tono alto, lo mandó para el carajo, a pesar de que el guardia de seguridad le informó que había una dama presente, que era su señora madre. A pesar de dicha advertencia, usted mandó al carajo al guardia de seguridad y a su señora madre y se fue.

Sus actuaciones violaron el Artículo 10 del Convenio Colectivo vigente de la siguiente manera:

1. Negligencia en el manejo de equipo de la Compañía.

⁷ Exhibits Núms. 3 - Patrono

2. Iniciar ataques o agresiones contra miembros del público en general y contra guardia de seguridad.
3. Manejar temeraria o negligentemente equipo de la Compañía.
4. No reportar u ocultar un accidente.

De hecho, cuando el Gerente de Operaciones, señor Enrique López, en horas de la tarde lo confrontó con el accidente en presencia de Elvia Figueroa, usted negó los hechos. Admitiendo posteriormente que solamente había tenido un altercado con el guardia de seguridad.

Estamos dando instrucciones para que se le liquiden los haberes que usted pueda tener con la Compañía, si alguno. (sic) ⁸

El 3 de julio de 2006, posterior a la impugnación del laudo sobre la modificación de la acción disciplinaria de despido de parte de la Compañía ante el Tribunal de Primera Instancia, y luego, y con carácter final, ante el Tribunal de Apelaciones, se notificó a las partes de la revocación del laudo, así emitido por la árbitro Betty Ann Mullins Matos. El Tribunal de Primera Instancia como el Tribunal de Apelaciones señalaron que la árbitro excedió su autoridad al sustituir la sanción disciplinaria que la Compañía había impuesto al empleado (Querellante), por lo que no procedía la reinstalación del Querellante a su empleo.⁹

⁸ Exhibit Núm 2 - Patrono

⁹ Exhibits Núms. 5 y 6 - Patrono

V. PLANTEAMIENTO DE ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

Alegó el Patrono que el caso de despido, cuyo resultado afecta las restantes querellas, no es arbitrable sustantivamente. El foro de arbitraje carece de jurisdicción para entender en tal caso. La carta del 20 de junio de 2005, enviada por la Compañía al Querellante, contiene una obligación condicional: la Compañía se obligó a reponer al Querellante a empleo, sujeta dicha reposición al hecho futuro e incierto de quedar confirmado por los tribunales el despido del Querellante que había realizado la Compañía para el 15 de julio de 2003. De este modo la Compañía condicionó la permanencia del Querellante en su empleo al resultado de la impugnación del laudo en los tribunales. Esto es, se obligó a no mantener al Querellante despedido mientras se dilucidaba el caso de impugnación en los tribunales; sin embargo, dicha obligación no limitaba la facultad de la Compañía de disciplinar y de despedir por justa causa. El Querellante, previo al resultado final del proceso de impugnación de laudo incoado por la Compañía, volvió a incurrir en conducta justificativa de despido, efectivo el 30 de diciembre de 2005.

Señaló el Patrono que acorde a la determinación final del Tribunal de Apelaciones, donde se confirmó el despido del Querellante, se revirtió el estatus de despido del Querellante y se retrotrajo a la fecha que la Compañía lo despidió por primera vez para el 15 de junio de 2003. Por lo tanto, a la fecha que la Sentencia del Tribunal de Apelaciones advino final y firme, con tal efecto retroactivo, el Querellante ya no era empleado, y nada podía reclamar contra la Compañía. La

ausencia de un vínculo laboral entre las partes hizo académica la controversia del caso ante la consideración del foro de arbitraje. Para la fecha del segundo despido del Querellante, éste ya estaba legalmente despedido y cualquier determinación que pudiese tomarse en el caso no tendría efecto alguno, ya que el Querellante no era empleado de la Compañía ni estaba cubierto por el Convenio Colectivo.

Sostuvo el Patrono que toda vez que el asunto de la querella no está contemplado por el Convenio Colectivo que rige a las partes, acorde a la cláusula de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo, *supra*, (el Querellante no es empleado de la Compañía), el árbitro carece de jurisdicción para emitirse sobre dicho asunto.

Alegó la Unión, que dado que la Compañía condicionó la reposición del Querellante a empleo al resultado final de la impugnación de laudo, le corresponde justificar la acción de despido efectuada antes de que dicho período llegara a su término. De entenderse que dicho despido estuvo justificado cesaría toda obligación legal de la Compañía con respecto al mismo. Sin embargo, del despido ser injustificado, el Querellante tendría derecho al pago de todos los haberes dejados de percibir por razón del despido injustificado a partir de 29 de diciembre de 2003 hasta el 3 de julio de 2006, cuando cesa la obligación legal de la Compañía por la decisión final y firme del tribunal.

Indicó que la Compañía viene obligada a cumplir con lo expresado en su carta del 20 de junio de 2005. Ésta forma parte del Convenio Colectivo, ya que constituyó

un ajuste al procedimiento de querellas entre las partes sobre el despido del Querellante del 15 de junio de 2003, y goza de la naturaleza de un contrato.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES SOBRE EL PLANTEAMIENTO DE ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

De la prueba presentada se desprende que el Querellante recurre ante nos, de un despido ocurrido posterior a haber sido reinstalado de un primer despido según orden emitida en el laudo de arbitraje A-04-584, *supra*. La reinstalación a empleo, luego de ese primer despido, estaba sujeta al resultado final de impugnación de laudo que interpuso el Patrono ante los tribunales correspondientes. Entendiéndose, según comunicación del Patrono del 20 de junio de 2005, *supra*, que de confirmarse ese primer despido el Querellante perdería el estatus de empleado de la Compañía a partir de la fecha que la sentencia del tribunal adviniera final y firme. El resultado final de la impugnación de laudo fue la confirmación del primer despido.¹⁰

A los fines de determinar si la querella es o no arbitrable sustantivamente, nos es necesario explorar las posibles consecuencias que surgen del asunto planteado, y que a su vez, nos lleve a la resolución del mismo, en específico: a) si la obligación entre las partes producto de la determinación de un laudo de arbitraje subsistió luego de que dicha determinación fuera revocada por otro foro adjudicativo de mayor jerarquía; b) si el efecto de la sentencia emitida por el tribunal se modificó por la

¹⁰ Sentencia del Tribunal de Apelaciones Caso KLCE0600498

condición resolutoria de la comunicación del 20 de junio de 2005; o, c) si la querella se tornó académica.

En primer lugar, en un recurso de impugnación de laudo le corresponde al tribunal determinar sobre su validez. En el caso el tribunal anuló la determinación del laudo A-04-584, *supra*, y confirmó el primer despido del Querellante. La reinstalación a empleo del Querellante que, previamente efectuó el Patrono en cumplimiento de un laudo de arbitraje que así lo ordenaba,¹¹ quedó anulada por la decisión del tribunal.

Una vez el tribunal emitió sentencia, que advino final y firme, declarando nulo el laudo, confirmando así el primer despido, tuvo un efecto retroactivo. El Querellante quedó en las mismas circunstancias en que se encontraba previo a la acción de reinstalación de empleo de parte del Patrono. Esto es, el Querellante estaba despedido.

Las relaciones obrero-patronales, incluyendo los derechos y obligaciones que emanan del convenio colectivo entre las partes, cesaron una vez el empleado quedó despedido.¹² Del laudo haberse sostenido, al momento del segundo despido, al Querellante le cobijaba el Convenio Colectivo en su procedimiento de quejas y

¹¹ Ordenada la reposición de un empleado despedido mediante el laudo de un árbitro, es la obligación del patrono reponer al empleado en acatamiento de dicho laudo, siendo de la incumbencia del patrono dar los pasos iniciales para su reposición. J.R.T. v. P.R.T.C., Inc., 107 D.P.R. 76.

¹² La relación de trabajo entre un empleado y su patrono concluye por dos posibles razones: la renuncia del empleado o el despido de éste. La normativa ha definido despido como “la ruptura unilateral que hace el patrono, del contrato individual de trabajo celebrado con unos o varios trabajadores”, Díaz v. Wyndham Hotel Corp., 141 D.P.R. 364 (2001).

agravios y arbitraje entre las partes. Sin embargo, revocado el laudo, por ficción jurídica el Querellante carecía de legitimación activa para instar una reclamación contra su patrono.¹³

Al declararse nulo el laudo por el tribunal, la orden de reinstalación del Querellante resultó, además, nula. Lo que resulta nulo nunca existió.¹⁴ Por lo tanto, el laudo anulado nunca generó consecuencias jurídicas entre las partes,¹⁵ y el Patrono nunca tuvo la obligación de reinstalar al empleado.

En segundo lugar, en la comunicación del 20 de junio de 2005, *supra*, el Patrono indicó que la reinstalación a empleo del Querellante estaba sujeta al desenlace final de la impugnación de laudo radicada en los tribunales; y, del Patrono prosperar en el recurso de impugnación, el Querellante sería dado de baja de su empleo al momento que la sentencia emitida por el tribunal adviniera final y firme.

De la comunicación del 20 de junio de 2005, se desprende la obligación o compromiso de una parte en hacer algo, cuya continuidad o terminación dependerá de la ocurrencia, o no-ocurrencia, de una condición específica.

¹³ Brown III v. Junta de Directores Cond. Playa Grande, 2001 TSPR 80; Montañés Rivera v. Policía de P.R., 2000 TSPR 68.

¹⁴ "...lo nulo es sencillamente inexistente y no puede ser convalidado", Brown III, Id.

¹⁵ El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que una parte demandante posee legitimación activa si se cumplen los siguientes requisitos. La parte ha sufrido un daño claro y palpable, no abstracto ni hipotético; existe un nexo causal entre la causa de acción que se ejercita y el daño alegado, y finalmente, la causa de acción surge al amparo de la Constitución o de alguna ley. *Asoc. De Maestros de P.R. v. Scio. De Educación.*, 94 JTS 145.

El Patrono, en cumplimiento de la orden de un laudo reinstaló al Querellante a su trabajo, pero condicionó la continuidad de éste en su empleo a la determinación final del recurso de impugnación de la orden emitida por el laudo instado por el Patrono. Tal condición (la confirmación del despido y el momento en que sería dado de baja del empleo) constituye una condición resolutoria.

El Código Civil de Puerto Rico establece que: “Será exigible desde luego toda obligación cuyo cumplimiento no dependa de un suceso futuro o incierto, o de un suceso pasado, que los interesados ignoren”. (Artículo 1066 del Código Civil, 31 L.P.R.A, sec. 3042). El referido estatuto establece la norma general de que las obligaciones son exigibles inmediatamente. También será exigible toda obligación que contenga condición resolutoria, sin perjuicio de los efectos de la resolución. Sin embargo, existen excepciones a esta regla general que son las obligaciones condicionales. En estas obligaciones las partes adquieren o pierden derechos, dependiendo de la ocurrencia del acontecimiento que constituya la condición. (Artículo 1067 del Código Civil, 31 L.P.R.A, sec. 3042). El elemento característico de estas obligaciones condicionales es la incertidumbre, en cuanto a, si el vínculo jurídico adquirirá eficacia o la perderá por razón de cumplirse un hecho futuro e incierto, o del conocimiento de un hecho pasado, cuya ocurrencia se desconocía.

Cónsono con lo anterior, una obligación condicional es aquella cuya eficacia queda sometida a la realización o no de un evento futuro e incierto. Las obligaciones condicionales pueden ser suspensivas o resolutorias. Las condiciones suspensivas

son aquellas cuya producción o no-producción se subordina a la eficacia de la relación obligatoria. Por el contrario, una condición resolutoria, es la que hace cesar los efectos propios de una relación obligatoria. Según surge de la comunicación del 20 de junio de 2005, si se determinaba la revocación del laudo, el empleado, automáticamente, sería dado de baja de su empleo. De la misma manera, si el laudo se sostenía, el Querellante continuaría en su empleo.

En otras palabras, la condición impuesta operaba bajo la premisa de que el empleado se mantuviera laborando mientras su despido no fuese confirmado. Esto, sin embargo, no le daba exención o inmunidad al empleado durante dicho período de tiempo frente a un procedimiento disciplinario, como ocurrió, y que resultó en un despido. Determinada la revocación del laudo mediante sentencia final y firme, lo cual conlleva un efecto retroactivo, debe entenderse que la condición resolutoria a la que se sujetó la reinstalación a empleo del Querellante, no modificó el efecto de la sentencia ni generó consecuencias jurídicas entre las partes.

La obligación que está sujeta a una condición resolutoria surte efecto legal desde el preciso momento en que surge el concurso de voluntades. Desde ese instante, la obligación existe en su integridad como si la condición no se hubiera pactado.¹⁶

¹⁶ Thom McAnn v. Registrador, 123 DPR 571 (1989).

EL Código Civil nos indica que la adquisición, resolución o pérdida de derechos dependerá del acontecimiento que constituya la condición. (Artículo 1067 del Código Civil, Id, sec. 3042).

Como indicáramos anteriormente, si los efectos igualmente subordinados a la condición consisten en la resolución o pérdida de los derechos, de momento ya adquiridos en virtud de la obligación, se dice que ésta queda sometida a condición resolutoria. Una vez cumplida la condición, se pone fin a la situación de incertidumbre; por lo tanto, se retrotraen los efectos al momento inicial en que se constituyó la obligación condicional. Previo a la fecha del segundo despido del Querellante, y por determinación judicial confirmando el primer despido, ya el Querellante no era empleado de la Compañía.

Finalmente, la jurisprudencia ha definido un caso académico como un pleito cuya sentencia al dictarse, por alguna razón, no podrá tener efectos prácticos.¹⁷ El concepto de lo académico recoge la situación en que, aún cumplidos todos los requisitos de justiciabilidad, los cambios fácticos o judiciales acaecidos durante el trámite judicial de una controversia, tornan en académica o ficticia su solución.¹⁸ Es menester que al examinar un caso, se evalúen los eventos anteriores, próximos y futuros, a los fines de determinar si su condición de controversia viva y presente

¹⁷ E.L.A. v. Aguayo, 80 D.P.R. 552 (1958)

¹⁸ Comisión de la Mujer v. Jiménez, 109 D.P.R. 715 (1980).

subsiste con el transcurso del tiempo.¹⁹ En esencia, la academicidad no es otra cosa que la “doctrina de la acción legitimada enmarcada en el tiempo”. El interés personal requerido debe existir al comienzo del litigio (“standing”) y debe continuar durante toda la duración del mismo (academicidad).²⁰ La doctrina de academicidad requiere que durante todas las etapas de un procedimiento adversativo, incluyendo la etapa de apelación o revisión, exista una controversia genuina entre las partes.²¹ Como regla general, los tribunales se abstienen de considerar un caso en sus méritos cuando éste se torna académico.

En el caso *E.L.A. v. Aguayo, supra*, el tribunal mencionó algunas de las circunstancias que hacen académica una controversia. En lo pertinente, señaló lo siguiente:

...que un caso académico...es uno en que se trata de obtener un fallo sobre una controversia disfrazada, que en realidad no existe, o una determinación de un derecho antes que éste haya sido reclamado, o **una sentencia sobre un asunto, que al dictarse, por alguna razón no podrá tener efectos prácticos sobre una controversia existente.**(énfasis suplido)

¹⁹ Hon. Charlie Rodríguez, Ex parte, 99 TSPR 104.

²⁰ P.N.P. v. Carrasquillo y Mun. de Humacao, 2005 TSPR 157; Angüeira Navarro v. Junta de Libertad Bajo Palabra, 150 D.P.R. 10.

²¹ Noriega v. Hernández Colón, 135 D.P..R.406 (1994).

En lo que atañe a la academicidad, es preciso señalar que los árbitros, al igual que a los jueces, están impedidos de resolver casos académicos,²² e incluso perderían su jurisdicción o autoridad por academicidad, sólo de ocurrir cambios fácticos durante el trámite de la controversia que tornen en académica o ficticia la solución. El Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje en su Artículo III, Inciso (b), dispone lo siguiente: "El servicio de arbitraje se ofrecerá para resolver controversias reales,..." .

Por un lado, de considerar la querrela ante nos, cuyo resultado sea la justificación del despido (esto es, el segundo despido), el Querellante quedaría separado de su empleo. Por otro lado, la consecuencia de que dicho despido no estuvo justificado resultaría en regresar al Querellante bajo las mismas condiciones de empleo que gozaba previo al despido. Sin embargo, habiéndose confirmado mediante sentencia final y firme el primer despido su condición de empleo se tornó inexistente al momento de su reinstalación. Por lo tanto, estaríamos resolviendo el despido de un empleado que, previamente, fue, justificadamente despedido.

²² "The purpose of arbitration is to resolve existing disputes between employers and unions. When subsequent events cause a grievance to cease to present a real controversy, the grievance is moot." Fairweather's Practice & Procedure in Labor Arbitration, 3rd. Ed. (1991), NBA, Washington, p. 104.

Es éste el aspecto que mejor enmarca y que mejor resuelve, de forma completa y clara, el caso ante nos. El Querellante perdió su condición de empleado desde el momento que fue despedido por primera vez. Por ficción judicial, al momento de instar la querella dejó de existir una relación obrero-patronal, por lo que ya no se encuentra cobijado por el Convenio Colectivo. De haberse determinado que el segundo despido era injustificado, su resultado sería académico dado que el empleado ya se encontraba despedido por determinación judicial previa.

Por lo anterior, no solo la reclamación no se sostendría, conforme a la sentencia final y firme emitida por el tribunal, y la condición resolutoria no tendría consecuencia jurídica, sino que la controversia resultaría académica.

VI. LAUDO

Las querellas no son arbitrables sustantivamente. No proceden las mismas en el foro de arbitraje.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO en San Juan, Puerto Rico a

ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ
Árbitro

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 24 de junio del 2008; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR. LEONER MORALES-REPRESENTANTE
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR 901
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SRA. NÉLIDA SÁNCHEZ-GERENTE RH
BFI OF PONCE
PO BOX 51986
PONCE PR 00732

OFICINA DE ARBITRAJE Y LEGAL
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR 901
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO. RICARDO PIZARRO
BUFETE JIMÉNEZ, GRAFFAM & LAUSELL
PO BOX 366104
SAN JUAN PR 00936-6104

NILDA ESQUILÍN GÓMEZ

Técnica Sistema de Oficina III