

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

ALTERNATE CONCEPTS
(Compañía o Patrono)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS
(Unión)

LAUDO

CASO: A-11-2059

SOBRE: ARIBITRABILIDAD Y DESPIDO
(SR ROBERTO DÍAZ)

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

El trámite del caso de epígrafe se caracterizó por las repetidas peticiones de aplazamiento presentadas por una y/ u otra parte, y por las órdenes de consolidación y de separación emitidas por la dirección del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, a petición de ambas partes.

El 22 de octubre de 2013, el día señalado en la quinta notificación de señalamiento para la celebración de la audiencia de arbitraje, los representantes de ambas partes comparecieron ante el árbitro de epígrafe y, en vista de que no existe controversia en cuanto a los hechos, las partes acordaron "someter el caso por alegatos". Asimismo, las partes acordaron que "la Unión haría una propuesta de hechos con unos documentos que obran en su posesión para someter el caso por alegatos". En consecuencia, el árbitro concedió hasta el 7 de noviembre de 2013

para que las partes presentaran la estipulación de hechos y solicitaran un término para presentar el respectivo alegato.

En vista del tiempo transcurrido sin tener noticia de las partes; ante la existencia de una presumible falta de interés de parte de la Unión, y en aras de la economía procesal, se ordenó a ésta que compareciera por escrito y mostrara causa por la cual no se debía decretar el cierre, con perjuicio, y archivo del caso de epígrafe. Esta comparecencia debía verificarse dentro del término de cinco (5) días a partir del archivo en autos de copia de la resolución.

La Unión, aunque fuera del plazo señalado, compareció para solicitar que no se decretara el referido cierre y se le brindara una última oportunidad a las partes para “para someter... alegatos”. Se le brindó dicha oportunidad, y finalmente la querrela quedó sometida para resolución el 22 de mayo de 2014, expirado el término para presentar los alegatos.

Por la Unión, compareció el Lcdo. José E. Carreras Rovira, asesor legal y portavoz, y el Lcdo. Ramón L. Rosario Cortés, asesor legal y portavoz, hizo lo propio por el Patrono.

SUMISIÓN

El Patrono propuso la siguiente sumisión:

Determinar si la controversia de epígrafe es arbitrable a la luz de los hechos incontrovertidos y estipulados por las partes.

Se determinó, de conformidad 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^{4/}, que los asuntos a resolver, en ambos casos, son los siguientes:

Determinar si la querrela es o no arbitrable, y de ser arbitrable, determinar si el Patrono violó o no el convenio colectivo aplicable al despedir al querellante. Proveer un remedio conforme al convenio colectivo.

HECHOS NO CONTROVERTIDOS

Los hechos materiales y pertinentes a la controversia, que fueron determinados mediante acuerdo por las partes, son los siguientes:

1. El 30 de octubre de 2010, el Patrono contrató los servicios de Roberto Díaz Rivera como *System Technician Class 1* con un salario de \$16.68. En dicho contrato se estableció un periodo probatorio desde el 30 de octubre de 2010 hasta el 27 de enero de 2011.
2. El 27 de enero de 2011, el Patrono notificó al empleado que no aprobó el periodo probatorio, por lo que dio por terminada la relación de empleo.
3. La Unión impugnó dicha determinación ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.
- 4.

^{4/} Véase el Artículo XIV, en 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."

ANÁLISIS Y CONTROVERSIA
ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

El patrono sostiene que “una parte no puede ser forzada a someter a arbitraje una controversia que no fue su intención someter a arbitraje al estipular los términos del convenio colectivo”, y que “el querellante fue despedido dentro del término probatorio dispuesto en el Convenio Colectivo... [s]iendo así, su despido se dio conforme al acuerdo entre las partes.”

Primeramente, es preciso recordar que cuando se afirma que la querella 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. Todo análisis relacionado con la cuestión umbral tiene forzosamente que hacerse dentro del ámbito de lo pactado. La atención debe estar centrada en si la queja presentada está dentro del ámbito de la cláusula de arbitraje. La voluntad real, manifestada y plasmada en el contrato por las partes es el criterio rector para hacer la determinación. 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 el Artículo XIV del Convenio Colectivo aplicable, se establece que “[t]oda querrela o agravio en cuanto a la interpretación del presente Convenio se resolverá a través del siguiente procedimiento [de querellas y agravios]... [véase la Sección A]”; que “[l]a jurisdicción del Árbitro será conforme a la sumisión de las partes y al Convenio”, y que “[e]n casos de despidos, el Árbitro tendrá autoridad de ordenar el remedio de reinstalación y pago retroactivo de salarios donde apliquen” [véase la Sección E]. Siendo estas cláusulas sobre arbitraje tan amplias y no habiéndose consignado en ellas exclusión alguna, lo más prudente es resolver que la querrela es arbitrable. 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. Asimismo debe advertirse que todo parece indicar que la Unión tiene reparo acerca del ejercicio por el Patrono de una de sus prerrogativas gerenciales (la de despedir a sus empleados) y el árbitro tiene la obligación de evaluar la reclamación de epígrafe, que se relaciona con el ejercicio de un derecho gerencial explícito en el Artículo V del convenio colectivo

aplicable. El arbitraje es el medio más eficaz y saludable para resolver las controversias laborales; su función primordial es asegurar la paz industrial.

El Patrono presupone erróneamente que de las palabras usadas en la Sección A del Artículo VIII; a saber, "la Compañía tendrá el completo derecho a despedir un empleado durante el período probatorio", se puede derivar una sola interpretación razonable y clara. Cabe recordar que la presión bajo la cual se negocia lleva a las partes a convenir deliberadamente en cláusulas inspiradas por intenciones diferentes y a las que, por consiguiente, se les atribuyen significados diferentes. La única intención o voluntad común de las partes de que se está consciente al momento de negociar es la de aplazar la decisión en cuanto al significado de las cláusulas, decisión que habrá de hacer un árbitro. Qué materias son arbitrables es quizás el mejor ejemplo. El papel del árbitro es interpretar el convenio de manera consecuente con las preferencias negociadas por las partes; de manera que le imprima sentido y significado a las expresiones y disposiciones contenidas en el convenio colectivo. Está claro que es imposible que todos los eventos que pueden acaecer en la vida de una empresa puedan ser previstos e incorporados en el convenio colectivo. Así las cosas, 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. 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)*.

En ese sentido, el que el Patrono considere que el querellante no tiene derecho a lo que reclama no constituye impedimento para que el árbitro emita su juicio en torno a los méritos de la querella. Es preciso recordar que si las palabras usadas pueden ser interpretadas para evitar un resultado ilógico, absurdo y/ o discordante, esa será la solución preferida porque se presume que la intención de las partes no fue negociar una disposición ilegal, irrazonable, absurda y/ o inefectiva.

Por fuerza de lo que antecede se resuelve que la querella es arbitrable; en consecuencia, vistos y considerados los hechos pertinentes, el árbitro está en condición de evaluar, además, los méritos de la querella.

MÉRITOS

En la Sección A del Artículo VIII del Convenio Colectivo aplicable se dispone lo siguiente: "Todo empleado en la unidad apropiada será contratado por un período probatorio de noventa (90) días. Salvo por razones contrarias a la ley, la Compañía tendrá el completo derecho a despedir un empleado durante el período probatorio".

De entrada, se advierte que la letra de la citada disposición contractual es clara y libre de ambigüedad. En vista de esta circunstancia, el árbitro está obligado

a interpretar la misma conforme al significado común y corriente de sus términos. Véase el *Artículo 1233 del Código Civil, 31 LPRA § 3471, AMA vs. JRT, 114 DPR 844, 847 (1983)*, y, de Frank y Edna A. Elkouri, *How Arbitration Works, 2003, ABA & BNA, Washington, DC página 434*.

Todo parece indicar que el querellante fue despedido antes de expirar el término probatorio de noventa días (90) dispuesto en la Sección A del Convenio Colectivo. Siendo así, su despido se tuvo lugar conforme a lo acordado por las partes. 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. *Artículo 1207 del Código Civil de Puerto Rico, 31 LPRA sec. 3372*.

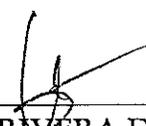
En vista de que los convenios colectivos se rigen por las normas sobre la contratación en general, lo estipulado constituye la ley entre las partes y se entenderá en su sentido literal, si es claro. Los términos de un contrato son claros cuando son suficientes en contenido para ser entendidos en un único 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)*. Sólo los términos ambiguos requieren una labor interpretativa por parte del juzgador conforme a las reglas de hermenéutica contractual.

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. *Artículo 1210 del Código Civil de PR, 31 LPRÁ 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. La obligatoriedad del contrato se funda en una norma ética derivada de la buena fe, que exige no defraudar la confianza que en otro pudo haber creado una promesa o conducta. Es preciso recordar que las obligaciones válidas y eficazmente contraídas tienen fuerza de ley para los otorgantes, y para resolver cualquier cuestión que se suscite acerca de su extensión y límites, es necesario atenerse a las condiciones con que se celebraron, sin que pueda exigirse ninguna otra que no haya sido expresamente pactada, a no ser aquellas que son naturales de los contratos.

Por los fundamentos expresados, se emite la siguiente DECISIÓN:

El despido de Sr. Roberto Díaz fue justificado; en consecuencia, se desestima la querrela, y se ordena el cierre y archivo con perjuicio de la misma.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 30 de mayo de 2014.



JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

LAUDO
CASO A-11-2059

CERTIFICACIÓN

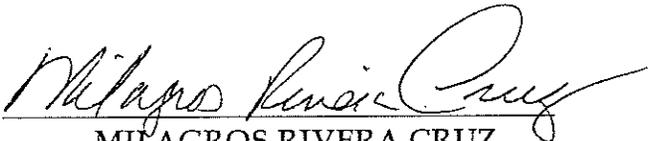
Archivado en autos hoy 30 de mayo de 2014; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

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

SR ARGENIS CARRILLO
REPRESENTANTE
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO RAMÓN L ROSARIO CORTÉS
CANCIO NADAL RIVERA & DÍAZ
PO BOX 364966
SAN JUAN PR 00936-4966

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


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III