

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

**CONSOLIDATED WASTE
SERVICES CORPORATION**
(Patrono o Compañía)

Y

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO**
(Unión)

LAUDO

CASO: A-11-3227 ^{1/}

SOBRE: ARBITRABILIDAD (CASO A-10-2029, DESPIDO JORGE MÁRQUEZ)

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA
DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe se llevó a cabo el 3 de mayo de 2011, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Consolidated Waste Services Corp., en adelante ConWaste, o el Patrono, compareció representado por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Javier J. Vázquez Bravo, y su director de recursos humanos, el Sr. Nelson Torres González.

La Unión de Tronquistas de Puerto Rico, en adelante la Unión, compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. José E. Carreras Rovira. El querellante también estuvo presente.

SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión; no obstante, en virtud de la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los

¹ Número asignado administrativamente sólo para fines estadísticos.

Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH)^{2/}, se determinó que el asunto a resolver es el siguiente:

Si la descertificación de que fue objeto la Unión tiene el efecto de privar de jurisdicción al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos para atender el asunto planteado en la solicitud para designación o selección de árbitro con fecha del 19 de abril de 2010 (despido del Jorge Márquez Reyes).

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

El querellante fue despedido efectivo el 4 de enero de 2010, mediante carta con fecha del 22 de diciembre de 2009. Trabada la controversia entre las partes, luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias acerca del despido, fuera del foro de arbitraje, la Unión solicitó la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje (en adelante NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (en adelante DTRH), mediante la presentación de la correspondiente solicitud para designación o selección de árbitro con fecha del 19 de abril de 2010.

El 3 de septiembre de 2010, se llevó a cabo una elección y una vez la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, en adelante la JNRT certificó el resultado de la misma, la Unión fue descertificada como representante exclusiva de la unidad contratante del proyecto de San Juan de ConWaste.

^{2/} Véase el Artículo XIII, 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."

El 3 de mayo de 2011, en su primera comparecencia ante el Negociado, previo a entrar a considerar los méritos de la controversia, el asesor legal y portavoz de ConWaste alegó que la descertificación de la JNRT tiene el efecto de privar de jurisdicción al foro arbitral sobre la querrela del señor Márquez Reyes por alegado despido injustificado.

En vista de que ConWaste levantó el planteamiento de arbitrabilidad sustantiva, previo a entrar a considerar los méritos de las controversias, se le concedió a las partes la oportunidad de estipularan toda la evidencia, y quince días a ConWaste para que presentara se alegato. Finalmente, la controversia quedó sometida para resolución el 17 de junio de 2011, cuando expiró el plazo concedido a la Unión para argüir contra la argumentación del Patrono.

ANÁLISIS Y CONCLUSIÓN ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

ConWaste sostiene que el NCA carece de jurisdicción para dirimir la controversia, porque “la terminación de empleo del querellante ocurrió en una unidad apropiada cuyo Convenio Colectivo fue desertificado [sic] por virtud de la decisión de los propios empleados, lo que significa que la acción de despido se concibió en un contexto donde el CC culminó como uno nulo bajo la doctrina del ‘Common Law Operation of Law’ y por tanto no arbitrable sustantivamente. Y más aún, una vez anulado el Convenio Colectivo por virtud de la voluntad de los empleados, la cláusula de arbitraje dejó de tener fuerza, validez y vigencia prospectivamente”.

Por su parte, la Unión sostiene que “[l]a propia jurisprudencia citada por la Compañía en su alegato señala que todo Convenio Colectivo es nulo prospectivamente a partir de la fecha de la desertificación [sic] (Nuestra Traducción).” Cita omitida.

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 es una función interpretativa. Tratándose de una cuestión de arbitrabilidad sustantiva^{3/}, la atención debe estar centrada en si la queja presentada está dentro del ámbito de la cláusula de arbitraje. Está claro que, de ordinario, 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 querrela

^{3/} La arbitrabilidad sustantiva se refiere a la interrogante de si conforme a los términos del convenio colectivo, las partes han decidido someter a arbitraje una controversia o agravio en particular. En otras palabras, si la disputa surgida es una que debe ser dilucidada en el proceso de arbitraje.

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. 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. v. AEE*, 2000 JTS 200, que cita con aprobación a *AT&T Technologies, Inc. v. Communications Workers*, 475 U.S. 643, 650 (1985).

Es preciso reconocer que cuando el procedimiento de quejas y agravios culmina en arbitraje, se pone fin al control patronal de carácter unilateral sobre la terminación de empleo, y que los árbitros consideran la protección contra despidos injustos como elemento fundamental de la relación de negociación colectiva. Sobre este particular, cabe destacar la siguiente expresión de un reconocido comentarista en materia de arbitraje: “El lograr establecer el principio de justa causa en la revisión de sanciones disciplinaria provenientes del patrono es un objetivo sindical crucial ya que reemplaza la facultad unilateral patronal por la intervención imparcial de un tercero conocido como el árbitro”. Véase, de Demetrio Fernández Quiñones, *El Arbitraje Obrero-Patronal*, 2000, Legis Editores S. A., Colombia, página 212.

Los árbitros exigen que las terminaciones de empleo sean por justa causa aún cuando el contrato no contenga una disposición en este sentido. Si bien es cierto que el

Patrono retuvo para sí, entre otros, el derecho a despedir, también es cierto que este derecho no es absoluto. Frank y Edna A. Elkouri expresaron lo siguiente acerca de la justa causa:

"Many arbitrators would imply a just cause limitation in any collective agreement. For instance, one arbitrator held that 'a just cause' limitation on discharge is 'implied' in any labor agreement. The reasoning is that '[i]f management can terminate at any time for any reason, such as one finds in the employment-at-will situation, then the seniority provision and all other work protection clauses of the labor agreement are meaningless.' 'The prevailing view is that to alter this implied requirement of just cause, the parties must in fact so specify in their written agreement.'" Véase *How Arbitration Works*, 2003, B.N.A., Washington, D.C., págs. 930-931.

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.

El mecanismo o foro de arbitraje es establecido sólo por la vía contractual y sólo del contrato es que el árbitro deriva su autoridad. Está claro que, de ordinario, en ausencia de convenio colectivo y de un acuerdo de sumisión, el árbitro carece de

jurisdicción o autoridad. Es preciso recordar que, de ordinario, la cláusula de quejas, agravios y arbitraje tiene el propósito de implementar o darle vigencia al convenio colectivo. Véase *Litton Financial Printing vs. NLRB*, 139 LRRM 2441, 2448. Es preciso recordar, además, que al utilizar los servicios del NCA, las partes también incorporaron al convenio colectivo los reglamentos y los procedimientos establecidos por el NCA. Es de particular importancia en el caso de epígrafe, el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico. Este Reglamento tiene el propósito de promover el arbitraje voluntario de las controversias obrero-patronales bajo aquellos convenios colectivos o acuerdos en que se autorice al NCA a ofrecer sus servicios.

Luego del anterior trasfondo doctrinal, toca resolver si la descertificación de la Unión y la consiguiente terminación del convenio colectivo significan que, automáticamente, se extinguió el deber de arbitrar. Está claro que el hecho que motiva la querrela y la presentación de la misma tuvo lugar estando aún vigente el convenio colectivo.

Está claro que el deber de arbitrar se extiende después de la terminación del contrato para permitir un laudo después de expirado el contrato si el agravio surgió durante la vigencia del convenio colectivo o para completar el procedimiento de arbitraje que comenzó cuando aún estaba vigente el convenio colectivo. Dicho de otro modo, cuando las partes acuerdan un procedimiento de arbitraje su obligación de

arbitrar sobrevive la terminación del contrato si la obligación en disputa fue creada por el convenio colectivo y surgió durante su vigencia.

En *Litton Financial Printing Division v. NLRB*, 501 US 190 (1991), el Tribunal Supremo Federal fue aún más lejos al expresar que “a postexpiration grievances concerning terms and conditions of employment remain arbitrable”. Añadió una prueba para determinar si la cláusula de arbitraje sobrevive al convenio: “A post expiration grievance can be said to arise under the contract only where it involves facts and occurrences that arose before expiration, where an action taken after expiration infringes a right that accrued vested under the agreement, or where, under normal principles of contract interpretation, the disputed contractual rights survive expiration of the remainder of the agreement.”

Por fuerza de lo que antecede se resuelve que procede evaluar los méritos de la querrela y emitir un juicio sobre ese particular; en consecuencia, se emite la siguiente

DECISIÓN:

La controversia en torno a si el despido del Sr. Jorge Márquez Reyes fue justificado **es arbitrable**; en consecuencia, se convoca a las partes a comparecer ante el árbitro, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, debidamente preparadas para presentar evidencia en torno a los méritos de la reclamación (Caso A-10-2029), el miércoles, 26 de octubre de 2011, a la 1:30 p.m.

LAUDO
CASO A-11-3227

Dado en San Juan, Puerto Rico a 23 de junio de 2011.

JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 23 de junio de 2011; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO JAVIER J VÁZQUEZ BRAVO
PO BOX 1322
GURABO PUERTO RICO 00778

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA
352 CALLE DEL PARQUE PDA 23
PRIMER PISO
SAN JUAN PUERTO RICO 00912

NILDA L. ESQUILÍN GÓMEZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III