

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

GENETT GROUP, INC.
(Patrono o Compañía)

Y

FEDERACIÓN CENTRAL DE
TRABAJADORES
(Unión)

LAUDO

CASO: A-11-47

SOBRE: DESPIDO DEL SR JANSEL
QUILES CINTRÓN

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA
DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe inició el 15 de octubre de 2012 y continuó el 15 de enero de 2013, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en adelante NCA-DTRH.

Genett Group, en adelante la Compañía o el Patrono, compareció representada por el Lcdo. Edwin J. Seda Fernández, asesor legal y portavoz, y la Sra. Sheila Rivera, gerente proyectos del Patrono.

La Federación Central de Trabajadores, en adelante la Unión, compareció representada por su asesor legal y portavoz, la Lcda. Amalis Torres González; su secretario tesorero, Sr. Andrés Lloret, y el Sr. Carmelo Meléndez Trinidad, delegado. El querellante, Sr. Jansel Quiles Cintrón, también estuvo presente.

LAUDO
CASO A-11-47
MÉRITOS

La controversia quedó sometida para resolución el 25 de marzo de 2013, cuando expiró la extensión en el plazo concedida a las partes para presentar el respectivo alegato.

SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión. No obstante, cada una identificó la controversia y el remedio, e hizo constar su consentimiento para que el árbitro determine, finalmente, el asunto a resolver.

La Compañía propuso la siguiente sumisión:

“Que el Honorable Árbitro determine a base de la prueba si el despido del Sr. Jansel Quiles estuvo o no justificado. Si el Árbitro determina que el despido no estuvo justificado, que disponga el remedio en ley, que no es otro que el dispuesto por la Ley 80 del 30 de mayo de 1976.”

Por otro lado, la FCT propuso la siguiente sumisión:

“Que el Honorable Árbitro determine si el despido del Sr. Jansel Quiles Cintrón, querellante, fue justificado a la luz de los hechos probados y si el Patrono cumplió con lo dispuesto en el artículo 5-A de la Ley 45, Ley de Compensación por Accidentes del Trabajo, del 18 de abril de 1935, según enmendada, y el Convenio Colectivo.”

En consonancia con el Artículo XIII del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, se determinó que el asunto a resolver es el surge del proyecto de sumisión de la FCT.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

La controversia que nos ocupa surge como resultado de una querrela presentada por la FCT, en contra de la Compañía, por el alegado despido injustificado del querellante. El Patrono es una compañía norteamericana que opera en Puerto Rico, en virtud de tres contratos, y ofrece servicios de mantenimiento y limpieza, exclusivamente, en edificios o enclaves federales.

El querellante trabajó como "Landscaper" para la Compañía desde diciembre de 2007 hasta el 8 de julio de 2010, cuando fue efectivo su despido por alegada insubordinación. El despido fue notificado mediante carta con fecha del 2 de julio de 2010.

La Compañía adquirió una póliza de seguro privada para casos de accidentes ocupacionales con New Hampshire Insurance Company y, desde el 24 de marzo de 2010, informó a sus empleados, verbalmente y por escrito, en inglés y en español, el procedimiento a seguir, en el caso de que algún empleado sufriera un accidente ocupacional. Indicó, además, que la "Federación Central de Trabajadores les está informando que ignore esta política, procedimientos e instrucciones de la gerencia, lo que ha resultado en costos adicionales para Genett Group y problemas con la cubierta adecuada" y que "[d]esde ahora cualquiera que ignore los procedimientos, política e instrucciones gerenciales quedará terminado inmediatamente por insubordinación".

La comunicación con fecha del 24 de marzo de 2010 estable que el procedimiento para el manejo de las situaciones de accidentes laborales consiste en "[v]enir a la oficina

LAUDO
CASO A-11-47
MÉRITOS

de Hato Rey, G-98, y llenar la forma de compensación a empleados LS-201"; "[e]l personal gerencial revisa la forma con... [el empleado] y luego se firma en su presencia".

El 1 de julio de 2010, el querellante informó a la Sra. María A. Reyes, entonces gerente de operaciones de la Compañía que sufrió un accidente ocupacional que le produjo un fuerte dolor y, luego de una visita inicial al Centro de Diagnóstico y Tratamiento (en adelante CDT) de Toa Alta, en donde no recibió atención médica porque se trataba de un accidente ocupacional, acudió a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, siguiendo las instrucciones del señor Lloret, luego que no lograra más comunicación con la gerencia de la Compañía, a raíz de que el CDT le negara la asistencia médica. La acción del querellante resultó en elevados gastos incurridos por Genett Group al defenderse de una declaración de "patrono no asegurado".

Esta no es la primera vez que el querellante sufre un accidente ocupacional; el señor Quiles informó a su patrono que sufrió uno el 6 de mayo de 2009, razón por la cual se completó el formulario LS-202 ("Employer's First Report of Injury or Occupational Illness") y recibió tratamiento médico en el Hospital Hermanos Meléndez y en el Hospital Industrial. Entonces, la Compañía ya contaba con la cubierta de New Hampshire Insurance Company.

**LAUDO
CASO A-11-47
MÉRITOS**

Tampoco es la primera vez que el querellante es objeto de acción disciplinaria. El 15 de junio de 2010 fue amonestado por sacar equipo de la Compañía de los predios del edificio federal, sin la debida autorización.

Trabada la controversia entre las partes, es decir, luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias fuera del foro de arbitraje, la FCT solicitó la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos mediante la correspondiente solicitud para la designación o selección de árbitro, que si bien tiene fecha del 7 de julio de 2010, fue recibida vía facsímile el 8 de julio de 2010, y por correo ordinario el día 21 del mismo mes y año.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El Patrono sostiene que “debido a que Genett Group opera en virtud de un contrato federal, le son aplicables las leyes federales Defense Base Act, 42 U.S.C.A. § 1651, et seq (‘DBA’) y el Service Contract Act, 41 U.S.C.A §6702 (SCA),... y está exenta de adquirir una póliza de seguros para accidentes ocupacionales de la Corporación del Seguro del Estado, en adelante CFSE, pues la ley federal... ocupa el campo y contiene requisitos distintos y exclusivos en cuanto a la compensación a empleados por este tipo de accidentes”; que “de conformidad con el DBA y el SCA, Genett Group le provee a todos sus empleados un estipendio para cubierta médica”, y que “el señor Quiles... se reportó a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado en clara violación al

LAUDO
CASO A-11-47
MÉRITOS

procedimiento establecido, según el cual el señor Quiles debió tratarse en una clínica, sala de emergencia o con su médico”.

Por otro lado, la Unión afirma que el despido fue injustificado. Sostiene que, la falta cometida por el querellante no amerita el despido; además, “el empleado estaba protegido por la Ley 45 y el patrono venía obligado a la reserva y reinstalación, por lo que responde al empleado por los salarios dejados de devengar y los daños, según lo dispone la ley y no meramente la mesada dispuesta en la Ley 80...”.

La relación que se crea como resultado de la negociación colectiva tiene el indiscutible efecto de hacerle temer al patrono de que sus habilidades de administrar en forma eficiente y exitosa su empresa se verán menoscabadas por las demandas y solicitudes sindicales. Por consiguiente, los patronos, tanto en el proceso de negociación como en el arbitraje, buscan definir ciertos aspectos relativos a sus negocios, como lo son, sus prerrogativas y las áreas donde a las uniones no les será permitido participar. *D. Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, Ed. Forum, 2000, § 4.7, pág. 239-240.*

Los patronos pueden lograr con toda seguridad una disposición contractual explícita vinculada con sus derechos. Esa cláusula, por lo general, enumera una serie de funciones reservadas al patrono. Además, pueden contener una disposición que proclama que el patrono retiene todos los derechos que no fueron limitados por el convenio colectivo o que la lista de las prerrogativas gerenciales no es exhaustiva. En el Artículo II del convenio colectivo aplicable se dispone lo siguiente acerca de los

LAUDO
CASO A-11-47
MÉRITOS

derechos gerenciales: "The Union acknowledges that management of the company and the labor force are exclusive prerogatives of the Company. Therefore, except as expressly limited by the terms of this Contract, The Company has and retains exclusive control of all matters concerning the operations, management and administration of its business, including-but not to be construed as a limitation-... maintaining discipline and efficiency in its operations..." La teoría de los derechos reservados postula que el patrono retiene todos los derechos que poseía antes de comenzar a negociar, excepto aquellos derechos definidos y limitados en el contrato. El convenio colectivo representa la totalidad de las decisiones bilaterales hechas por las partes contratantes. Se ha expresado lo siguiente sobre esta teoría: "If the agreement is completely silent about a matter, then the employer is free to make unilateral changes if such changes are not inconsistent with the provisions of the current agreement..." *D. Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, supra, pág. 240.*

Queda claro que todo patrono está obligado a asegurar a sus empleados contra accidentes del trabajo, por medio de sus aportaciones anuales a un plan de seguro¹ y que la Compañía, aunque no poseía una póliza de la CFSE² al momento en que ocurrió

¹ El mismo provee una compensación por accidente del trabajo; es decir, un remedio dirigido a aliviar la reducida capacidad productiva del obrero que sobrevive al accidente, o para atender a la necesidad económica de sus dependientes cuando desaparece su proveedor. Aunque este seguro es proporcionado por compañías privadas en la mayoría de los estados de los Estados Unidos de América, algunos estados, al igual que Puerto Rico, administran un fondo de estado en su lugar.

² En Puerto Rico, la *Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada por la Ley Núm. 83 de 21 de octubre de 1992, 11 LPRA Sec. 1 y ss*, que administra la CFSE protege a los trabajadores contra riesgos a su salud en su trabajo o empleo. La política pública que respalda la ley se ampara, a su vez, en el *Art. II, Sec. 16 de la Constitución del Estado*

LAUDO
CASO A-11-47
MÉRITOS

el accidente del querellante, la misma cumplió con su obligación de asegurar a sus empleados porque ostentaba una póliza de seguro privada, con cubierta de compensación a empleados ("workmen's compensation"), que le cubría en caso de accidente laboral de alguno de sus empleados; en consecuencia, el querellante está compelido a someterse al procedimiento razonable que fije la Compañía, para el caso de accidente laboral. En ausencia de una prohibición expresa en el convenio y en consonancia con la teoría de los derechos reservados y las leyes federales, la Compañía estaba exenta de adquirir una póliza de seguros para accidentes ocupacionales de la CFSE.

La *Ley del Congreso de 16 agosto de 1941*, también denominada *Defense Base Act*, 55 Stat. 622, 42 USCA § 1651 et seq, provee para la compensación por incapacidad o muerte de personas empleadas en bases militares, aéreas y navales fuera de los Estados Unidos. Se dispone en su Sec. 1651(a) que las disposiciones de la Ley denominada "*Longshoremen's and Harbor Workers' Compensation Act*", 33 USCA § 901 et seq, serían aplicables a lesiones o muerte de cualquier empleado dedicado a cualquier trabajo:- ... (3) en cualquier obra pública en cualquier Territorio o posesión fuera de los Estados Unidos continentales (incluyendo la Base de Guantánamo, Cuba, y la Zona del Canal),

Libre Asociado de Puerto Rico, 11 LPRA sec. 1a, que reconoce el derecho de todo trabajador a estar protegido contra esos riesgos. La referida ley se aprobó por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico con el propósito de establecer un sistema de seguro compulsorio y exclusivo de aportación patronal a un fondo de seguro estatal que compense adecuadamente a los obreros y empleados lesionados, incapacitados o muertos a consecuencia de accidentes ocurridos en el curso de sus empleos. *Ortiz Pérez v. Fondo del Seguro del Estado*, 94 JTS 133.

LAUDO
CASO A-11-47
MÉRITOS

si dicho empleado trabaja en tal sitio en un empleo bajo el contrato, o subcontrato de un contratista con los Estados Unidos. . . Para propósitos de esta ley, Puerto Rico es un "territorio" y por lo tanto la extensión de la inmunidad otorgada mediante el *Longshoremen's and Harbor Workers' Compensation Act, supra*, a compañías que hacen negocio en territorios fuera de los Estados Unidos continentales le es de aplicación a aquellas sitas en Puerto Rico. *Dávila Pérez v. Lockheed Martín Corp.*, 202 F3d 464 (2000).

Dispone esta Ley en su Sec. 1651(c) que la responsabilidad de un patrono, contratista o subcontratista bajo la misma será exclusiva y en lugar de toda otra responsabilidad de tal patrono o contratista para con sus empleados cubiertos por esta Ley (o los dependientes de estos) que surja bajo las leyes de compensaciones a obreros de cualquier estado, territorio u otra jurisdicción, con independencia del sitio donde el contrato de trabajo de tal empleado se haya hecho o convenido. Queda claro, además, que esta legislación federal será de aplicación siempre y cuando la parte cumpla con todos los requisitos exigidos por ley para que opere la inmunidad patronal. La prueba establece que la Compañía cumplió con el requisito de asegurar el pago de la compensación por accidentes del trabajo según lo requiere la ley federal, con lo cual es acreedora al derecho a la inmunidad patronal que establece dicha legislación y no venía obligada a adquirir la póliza de seguros para accidentes ocupacionales de la CFSE. La protección dada a los obreros por la *Ley de 1941, 42 U.S.C.A. § 1651 et seq.*, no toma en cuenta las leyes locales de compensación a obreros. Estamos ante una situación

LAUDO
CASO A-11-47
MÉRITOS

específica gobernada por legislación específica del Congreso, cuyo radio de aplicación surge claramente del texto de la ley.

Asimismo, es preciso destacar que tampoco existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado. Si existe justa causa, éste puede ser despedido. *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 D.P.R. 763, 775 (1992). En Puerto Rico existe una clara política pública en contra del despido sin justa causa y los árbitros consideran la protección contra medidas disciplinarias injustas como elemento fundamental de la relación de negociación colectiva; por consiguiente, los árbitros exigen que tales medidas sean por justa causa aun cuando el convenio colectivo no contenga una disposición en ese sentido. 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 D. Fernández Quiñones, *El Arbitraje Obrero-Patronal*, ante, página 212.

La Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, mejor conocida como la *Ley de Indemnización por Despido Injustificado* reviste especial importancia en todos los casos que envuelven una reclamación por despido, porque toda determinación de justa causa para el mismo debe hacerse de conformidad con las disposiciones de dicha ley y la jurisprudencia que la interpreta, aun cuando se trate de una reclamación instada al amparo de un convenio colectivo y el mismo no requiera que el laudo emitido sea

LAUDO
CASO A-11-47
MÉRITOS

conforme a derecho. Esto obedece a que esta ley establece lo que constituye justa causa para el despido; véase *La Guía Revisada para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80* que fue adoptada por el Departamento del Trabajo. Adviértase, además, que el mencionado estatuto también crea (en su *Artículo 8*) una presunción de que la medida disciplinaria impuesta al empleado fue injustificada. Le toca al patrono rebatir dicha presunción. El peso de la prueba se contrae a establecer que hubo justa causa para llevar a cabo la acción disciplinaria impugnada. El patrono tiene sobre sus hombros la obligación de producir la prueba que justifique el despido. Si el patrono no puede probar la existencia de justa causa no debe prevalecer. Véase *Delgado Zayas vs. HIMA*, 137 DPR 643 (1994), *Rivera Aguila vs. K-Mart de PR*, 123 DPR 599, 610 (1989), y *Srio. del Trabajo vs. ITT*, 108 DPR 536 (1979).

Está claro que es injustificada la imposición de medida disciplinaria por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. El principio rector es que la conducta esté vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa, y no en el libre arbitrio o capricho del patrono. Véase el último párrafo del *Artículo 2* de la *Ley de Indemnización por Despido Injustificado*; véase, además, *Almodóvar Marchany v. GP Industries, Inc.*, 2001 TSPR 4, 2001 J.T.S. 7; *Vélez vs. Pueblo International*, 135 DPR 500 (1994), y *Srio. del Trabajo vs. ITT*, 108 DPR 536, 543 (1979).

El principio de justa causa comprende tres cuestiones: (1) si el querellante cometió la falta que se le imputa, (2) si se le concedió un debido proceso, y (3) si la

LAUDO
CASO A-11-47
MÉRITOS

medida disciplinaria fue razonable. La contestación negativa a una o más de las cuestiones significa que no se satisfizo el principio de justa causa o se debilitó por estar presente un elemento de arbitrariedad, capricho o discrimen. *El Arbitraje Obrero-Patronal, ante, página 211.*

La Compañía, que le imputa insubordinación al querellante, sostiene que “el señor Quiles... se reportó a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado en clara violación al procedimiento establecido, según el cual el señor Quiles debió tratarse en una clínica, sala de emergencia o con su médico”, y que, desde el 24 de marzo de 2010, advirtió a sus empleados que tenía conocimiento de que la FCT les estaba indicando que ignoraran la referida política, procedimiento o instrucción de la gerencia y que, en lo sucesivo, cualquiera que ignorara el procedimiento, la política o instrucción quedaría terminado inmediatamente por insubordinación.

No cabe duda que el querellante cometió la falta que se le imputa consistente en haberse reportado a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado en clara violación a la prohibición de la Compañía. Asimismo, tampoco cabe duda que al querellante se le concedió un debido proceso. La evidencia admitida y no controvertida establece que el querellante, oportunamente, tuvo conocimiento acerca de la vigencia y el contenido de la referida política, procedimiento o instrucción de la gerencia; que la misma se aplica consistentemente, y que se le dio la oportunidad de conocer los fundamentos utilizados por la Compañía para despedirlo. No obstante lo anterior, contrario a lo que piensa la representación de la Compañía, a la luz de la totalidad de las circunstancias, no procede

LAUDO
CASO A-11-47
MÉRITOS

el despido por un incidente aislado en el que el querellante se reportó a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado.

Respecto a la razonabilidad o lo razonable del cumplimiento de la norma pertinente a este despido, en *Miranda Ayala v. Hospital San Pablo*, 2007 T.S.P.R. 062, el Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico dispuso que: La Ley no pretende ni puede, considerada la variedad de circunstancias y normas de los múltiples establecimientos de trabajo, ser un código de conducta conteniendo una lista de faltas claramente definidas y la sanción que corresponde a cada una y en cada instancia, si ha de ser reprimenda, suspensión o despido. Esa es la opción del patrono que puede adoptar reglas y reglamentos razonables que estime necesarios para el buen funcionamiento de la empresa. El patrono debe adoptar sus normas, a base de los valores morales y del orden público prevalecientes en Puerto Rico, y debe evaluar a su personal, a fin de determinar si la violación de tales normas o políticas puede alterar el buen y normal funcionamiento de la empresa. Como regla general, un patrón de incumplimiento de normas **razonables** podrá dar lugar a un despido justificado. Sin embargo, la ausencia de razonabilidad de la(s) norma(s) convierte el despido en uno caprichoso o arbitrario y, por lo tanto, injustificado. *Almodóvar v. G.P. Industries, Inc.*, 153 D.P.R. 223 (2001).

Es meritorio a esta controversia profundizar en el concepto "razonable" y en los principios de "razonabilidad", "racionabilidad" y "proporcionalidad". El concepto "razonable" es definido como algo sensato, prudente, justo, legítimo, ecuánime y

LAUDO
CASO A-11-47
MÉRITOS

procedente. El principio de "razonabilidad" en derecho laboral se conoce como aquel que rige la potestad de ejercicio de derechos entre el trabajador y su empleador. Tanto el trabajador como el empleador deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas abusivas del derecho de cada uno. El principio razonabilidad es análogo al principio de proporcionalidad, que está orientado a tratar de disminuir los casos en que los empleadores actúen con extrema severidad y arbitrariedad, dándole así al trabajador una protección en su relación laboral.

La decisión, acerca de si el despido es o no justificado, no debe ser exclusivamente el resultado de un proceso lógico, determinado de forma absoluta a la luz de una norma o política existente, sino que en la determinación deben concurrir una serie de elementos y cuestiones valorativas susceptibles de una justificación admisible que permitan alcanzar una solución justa y equitativa. Una solución razonable, justa y equitativa será aquella que más se acerca al equilibrio óptimo entre diversas exigencias contrapuestas. Las exigencias, requisitos y sanciones de la Compañía deben ser claras y detalladas, de modo que el trabajador tenga presente, en todo momento, cómo debe conducirse, y las consecuencias que acarrea el incumplimiento.

A base de la teoría de la "razonabilidad" antes expuesta y siendo ésta un principio general de derecho que reconoce la existencia de "circunstancias justificantes", se advierte que la norma de la Compañía establece, parcamente, que el procedimiento para el manejo de las situaciones de accidentes laborales consiste en "[v]enir a la oficina

LAUDO
CASO A-11-47
MÉRITOS

de Hato Rey, G-98, y llenar la forma de compensación a empleados LS-201"; “[e]l personal gerencial revisa la forma con... [el empleado] y luego se firma en su presencia”. Se advierte, además, que el querellante, en clara violación a una prohibición de la Compañía, se reportó a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado tras haber sufrido un accidente ocupacional que le produjo un fuerte dolor, luego de una visita inicial al CDT de Toa Alta, en donde no recibió atención médica porque se trataba de un accidente ocupacional, y luego que no lograra más comunicación con la gerencia de la Compañía, a raíz de que el CDT le negara la asistencia médica.

Es preciso recordar que toda ley para la compensación por accidentes laborales establece un esquema cuya finalidad es proveer a los obreros que sufren alguna lesión o enfermedad que ocurra en el curso del trabajo y como consecuencia del mismo, un remedio rápido y eficiente libre de las complejidades. El propósito de que los lesionados reciban ayuda inmediatamente, estriba en que un tratamiento a tiempo y adecuado desembocará no solamente en beneficio de la condición médica del lesionado, sino también en menores gastos médicos.

Luego de evaluar la evidencia admitida, y de considerar la doctrina y la jurisprudencia aplicable, se advierte que la Compañía abusó de sus poderes o prerrogativas gerenciales, esto es, actuó caprichosa, arbitraria o irrazonablemente, al despedir al querellante.

Por último, acerca del remedio que debe conceder el árbitro, se advierte que a juicio del patrono, el Proyecto de Sumisión de la Compañía y el Convenio Colectivo

LAUDO
CASO A-11-47
MÉRITOS

limitan la jurisdicción del árbitro a la concesión del pago de la mesada bajo la *Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976*. El acuerdo de sumisión puede jugar un papel importante en las limitaciones impuestas al árbitro, ya que éste deberá llevar a cabo su tarea dentro de ciertos términos previamente establecidos. Así, las partes le confieren la jurisdicción al árbitro y establecen de forma específica lo que interesan que el árbitro decida. *D. Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, supra, pág. 61 y J.R.T. v. Corporación de Crédito Agrícola, 124 D.P.R. 846 (1989)*. No obstante lo anterior, en el presente caso, no se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión; en consecuencia procede invocar el Artículo XIII del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en el que se dispone que, ausencia de acuerdo de sumisión, tras requerir un proyecto a cada parte, el árbitro determinará el(los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, los planteamientos de las partes y la prueba desfilada, y que el árbitro tendrá amplia latitud para conceder remedios.

Hecha la aclaración anterior, es menester destacar que la principal función del árbitro en el proceso de arbitraje es la interpretación de las cláusulas del convenio colectivo. El margen de interpretación del árbitro dependerá de la claridad del lenguaje utilizado en el convenio colectivo. Aun cuando el lenguaje aparente ser claro, puede que admita interpretaciones conflictivas, en cuyo caso el árbitro tiene flexibilidad para hacer su interpretación. *JRT v. National Packing Co., 112 DPR 162, 166-167 (1982)*. A través del arbitraje, se pretende promover la resolución de las querellas y controversias

LAUDO
CASO A-11-47
MÉRITOS

que se suscitan dentro del marco obrero-patronal. Se ha reconocido que el arbitraje pactado en el convenio constituye una herramienta ideal para fortalecer la negociación colectiva. *JRT v. Junta Adm. Muelle Mun. Ponce*, 122 D.P.R. 318, 330 (1988); *Pérez v. Autoridad Fuentes Fluviales*, 87 D.P.R. 118, 124 (1963).

En torno al alcance de la facultad del árbitro para emitir laudo, es necesario destacar que se ha diferenciado entre aquellos laudos que deben ser resueltos conforme a derecho y aquellos que no deben ceñirse a las normas de derecho sustantivo porque las partes así lo han acordado, como sucedió en el presente caso. Cuando se le exige a un árbitro que emita un laudo conforme a derecho, ello significa que el árbitro debe aplicar las normas de derecho sustantivo y las doctrinas legales prevaletientes al emitir su juicio. Este principio, sentado desde la primera mitad del siglo pasado, sigue vigente con igual fuerza. Véase *JRT v. New York & Porto Rico Steamship*, 69 D.P.R. 782, 802 (1949), seguido en *Sonic Knitting Industries v. ILGWU*, 106 D.P.R. 557 (1977); *JRT v. Hato Rey Psychiatric Hospital*, 119 D.P.R. 62 (1987), y *Vivoni Farage v. Ortiz Carro*, 179 D.P.R. 990, 1007 (2010). Así pues, la exigencia de un laudo conforme a derecho confiere a las partes la certidumbre de que el resultado arbitral estará estrictamente aferrado a los límites de la ley, y que no se concederá un remedio más allá del provisto por nuestro andamiaje jurídico. A tales efectos, si el laudo es contrario a las leyes y normas interpretativas de derecho, el mismo no será válido. A tono con lo anterior, y relativo a la facultad de los árbitros para conceder remedios, la misma está limitada. Aunque la tendencia es de conceder mayor latitud a los árbitros en la confección de

LAUDO
CASO A-11-47
MÉRITOS

remedios, ello no procede cuando el Convenio limita expresa o implícitamente sus facultades. *JRT v. National Packing Co.*, 112 D.P.R.162 (1982). En aquellos casos en los cuales se requiere que el laudo sea conforme a derecho y el convenio no provee un remedio particular para el caso de un despido injustificado, el árbitro está limitado a los remedios concedidos al amparo de la *Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, 29 LPRA 185a*, et seq. En tales circunstancias, el árbitro no tendrá la autoridad para conceder otro remedio que no sea el dispuesto en la *Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976*. Esta ley provee a los trabajadores despedidos sin justa causa el derecho a una indemnización, conocida como mesada, que les permita suplir sus necesidades básicas durante el tiempo que razonablemente les debería tomar conseguir un nuevo empleo. La compensación provista por la *Ley Núm. 80, supra*, es el remedio exclusivo en casos de despido injustificado, siempre y cuando no estén presentes otras situaciones específicas dentro del campo laboral en las que el trabajador esté protegido por legislación especial. *Porto v. Bentley, P.R. Inc.*, 132 D.P.R. 331 (1992). Por lo tanto, cualquier acción del árbitro que exceda su jurisdicción, si resulta contrario o distinto a lo dispuesto en el Acuerdo de Sumisión y el Convenio Colectivo, será ultra vires.

En el caso de autos, se advierte que no se logró un acuerdo entre las partes acerca de la sumisión y el Convenio Colectivo acordado entre las partes no establece que los laudos deban ser conforme a derecho. Por tal razón, el árbitro tiene amplia discreción para diseñar un remedio adecuado al laudo. Nuestro Tribunal Supremo ha dispuesto que los casos de despido injustificado resueltos mediante un procedimiento de arbitraje,

LAUDO
CASO A-11-47
MÉRITOS

y al amparo de un acuerdo de sumisión y de un convenio colectivo que no limitan claramente los poderes del árbitro, éste no está impedido de ordenar la reposición de un empleado y el pago de los sueldos dejados de percibir, más intereses. *JRT v Securitas Inc.*, 111 DPR 580 (1981). Nuestro Tribunal Supremo nunca ha cuestionado la facultad que tienen los árbitros de conceder la reposición y la paga retroactiva como remedio. La única limitación en cuanto al remedio que diseñe un árbitro, es que el mismo no viole el convenio colectivo y/ o el acuerdo de sumisión. *HIETEL v. Celulares Telefónica*, 2006 TSPR 144.

Por los fundamentos antes expresados, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

El despido del Sr. Jansel Quiles Cintrón no fue justificado; por consiguiente, se ordena que éste sea repuesto en su antiguo empleo y se le pague el salario dejado de percibir por razón del despido amén de los intereses al tipo legal anual sobre el monto de los salarios adeudados, los cuales serán computados a partir de la fecha de notificación de este laudo hasta que se pague definitivamente la deuda.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 21 de junio de 2013.



JORGE E. RIVERA DELGADO
ARBITRO

LAUDO
CASO A-11-47
MÉRITOS

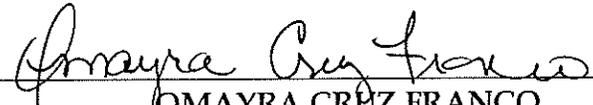
CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy, *21* de junio de 2013; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR ANDRÉS LLORET
SECRETARIO TESORERO
FCT
PO BOX 11542
SAN JUAN PR 00922-1542

LCDA AMALIS TORRES GONZÁLEZ
PO BOX 11751
CAPARRA HEIGHTS STATION
SANJUAN PR 00922

LCDO EDWIN J SEDA FERNÁNDEZ
ADSUAR MUÑIZ GOYCO SEDA & PÉREZ-OCHOA
PO BOX 70294
SAN JUAN PR 00936-8294


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III