

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

AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
(Compañía o Patrono)

Y

HERMANDAD DE EMPLEADOS DE
OFICINA, COMERCIO Y RAMAS
ANEXAS DE PUERTO RICO
(Unión)

LAUDO

CASO NÚM.: A- 04-1960

SOBRE: SELECCIÓN DE PERSONAL
(Reclamación de Maritza Rodríguez)

ÁRBITRO:
JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe se llevó a cabo el 25 de septiembre de 2006, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

La Autoridad de los Puertos, en adelante la Autoridad o el Patrono, compareció representada por el Lcdo. Félix R. Bello Acevedo, Asesor Legal y Portavoz, y el Sr. Radamés Jordán Ortiz, Director de Relaciones Industriales.

La Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de Puerto Rico, en adelante la HEO o la Unión, compareció representada por el Lcdo. José E. Carreras Rovira, Asesor Legal y Portavoz, y el Sr. Juan R. Rosa, Presidente. La querellante, Sra. Maritza Rodríguez Román, también compareció.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 30 de noviembre de 2006, cuando expiró la extensión en el plazo concedido a las partes para presentar los alegatos.

SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión. En consecuencia, se le requirió a las partes que cada una identificara la controversia y el remedio, e hiciera constar su consentimiento para que el árbitro determine, finalmente, el asunto a resolver.

La Autoridad propuso la siguiente sumisión:

“Determinar de conformidad con la prueba presentada, las disposiciones del convenio colectivo y el derecho aplicable si la Autoridad de conformidad con lo dispuesto en el Artículo VIII sec. 1A, viene obligada a nombrar a la empleada Maritza Rodríguez Román en el puesto de conserje que cae bajo taller cerrado.”

Por otro lado, la HEO propuso la siguiente sumisión:

“Que el Árbitro determine, a tenor con la evidencia presentada, si la Autoridad violó o no el convenio colectivo. De determinar que lo violó que emita el remedio adecuado.”

En consonancia 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^{1/}, se determinó que el asunto a resolver es siguiente:

¹ Véase el Artículo XIV, 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

Si, a la luz de la evidencia presentada, la Autoridad violó lo acordado entre las partes al negarse a nombrar a la querellante, Sra. Maritza Rodríguez Román, en el puesto de Conserje.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

El 17 de abril de 2003, la Autoridad, a través de su Oficina de Recursos Humanos y mediante la requisición número TC-03-03-41, solicitó a la HEO que nominara a tres (3) candidatos, de entre los cuales la Autoridad escogería uno para llenar una vacante de Conserje (plaza número 14025.11.1322.15).

El 22 de abril de 2003, la HEO, según una práctica establecida, contestó la referida solicitud endosando sólo a la señora Rodríguez Román, quien ocupaba y aún ocupa un puesto de Dactilógrafo I en la Autoridad.

El 1 de diciembre de 2003, la HEO, en representación de la señora Rodríguez Román, radicó una querrela ante el Director de Relaciones Industriales de la Autoridad, y en la misma alega que ésta violaba el acuerdo entre las partes toda vez que a la fecha de la radicación de la querrela, aún no había designado a la empleada nominada para ocupar la plaza en cuestión. Como Conserje, la querellante devengaría un salario mayor al que devenga como Dactilógrafa I.

La Autoridad sostiene en su contestación, con fecha del 4 de diciembre de 2003, que quien viola el convenio colectivo es la HEO porque, tras recibir una requisición de endoso, está obligada a nominar a tres (3) candidatos de nuevo ingreso y a cumplir con los Planes de Acción Afirmativa (Igualdad de Oportunidad en el Empleo).

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."

La Autoridad no aduce impedimento alguno que inhabilite a la querellante para desempeñarse como Conserje.

Trabada la controversia entre las partes, y luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias en las etapas previas a la de arbitraje, solicitaron la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El Convenio Colectivo aplicable dispone lo siguiente en sus partes pertinentes:

ARTÍCULO III TALLER CERRADO

“Sección 1: La Autoridad concede Taller Cerrado para la selección de personal dentro de las siguientes clasificaciones

...

Conserje

...

ARTÍCULO VIII SELECCIÓN DE PERSONAL Y NOMBRAMIENTOS

Sección 1: A) PERSONAL EN TALLER CERRADO

Cuando la Autoridad necesite personal para cubrir plazas en clasificaciones que caigan bajo taller cerrado, lo solicitará por escrito a la Hermandad indicando el título del puesto, y aquellos requisitos mínimos y especiales que exija la Autoridad para cubrir y desempeñar el puesto, que hayan sido notificados previamente. **La Hermandad suplirá dicho personal en una terna (tres (3) candidatos - nuevo ingreso), mediante endoso por escrito y haciendo referencia al número de requisición de personal expedida por la Oficina de Reclutamiento (TC: Núm. Req.).** La Hermandad no endosará personal alguno a puesto en Taller Cerrado a no ser que tenga una requisición oficial de la Autoridad.

La Hermandad suplirá dicho personal al ser solicitado el mismo por la Autoridad, pero si el personal suministrado por la Hermandad no reúne los requisitos establecidos para el puesto, la Autoridad podrá rechazarlo y solicitará de la Hermandad nuevos candidatos. Si la Hermandad no supliera el personal requerido en un término de setenta y dos (72) horas, tres días laborables, la Autoridad quedará en libertad para escoger el mismo, siempre que llene los requisitos para el puesto, debiendo la Autoridad notificar a la Hermandad el nombre del personal seleccionado para que ésta conozca su selección.

La letra de las citadas disposiciones del convenio es clara y libre de ambigüedad. En esa circunstancia, el árbitro, de ordinario, estaría obligado a interpretar las mismas conforme al significado común y corriente de sus términos. Nuestro Tribunal Supremo señaló, en AMA vs. JRT, 114 DPR 844, 847 (1983), que “cuando los términos de una cláusula en un convenio son claros y no dejan lugar a dudas sobre la intención de los contratantes hay que atenerse al sentido literal de dichas cláusulas [sic].” De ordinario, el texto claro de una disposición en el convenio es la expresión por excelencia de la intención de los contratantes. Véase, de Frank y Edna A. Elkouri, How Arbitration Works, 1985, BNA, Washington, DC página 348-350.

Se espera de ambas partes que observen los requisitos formales que establece el Convenio Colectivo. No debemos olvidar que el convenio obliga por igual a ambas partes (esto es, a la Unión, en representación de los obreros, y al Patrono) y que tal reconocimiento fomenta un mayor sentido de responsabilidad en las partes contratantes, lo que a su vez propicia la paz industrial y, consiguientemente, la estabilidad en la industria.

Es fundamental que las partes cumplan estrictamente con las disposiciones contractuales. De esa forma se le imparte aprobación a lo que constituye la voluntad de las partes traducida en la redacción de la disposición contractual; empero, hay que destacar que existen situaciones muy particulares que ameritan el que se obvие el lenguaje aparentemente claro y diáfano del Convenio Colectivo, y una de ellas es que ambas partes incumplan con lo dispuesto en el convenio colectivo.

A menudo una parte solicita al árbitro que determine que un uso o costumbre explica la conducta de dicha parte a pesar del lenguaje aparentemente claro del Convenio Colectivo.

El norte de la interpretación contractual es determinar cuál fue la real y común intención de las partes. Merle v. West Bend Co., 97 DPR 403, 409-410 (1969); Carrillo Norat v. Camejo, 107 DPR 132, 138 (1978); Marcial Burgos v. Tome, 144 DPR 522, 537 (1997); Unisys v. Ramallo Brothers, 128 DPR 842, 852-853 (1991); Ramírez, Segal & Látimer v. Rojo Rigual, 123 DPR 161, 173-174 (1989). En Puerto Rico rige la teoría de la subjetividad en la interpretación de los contratos, lo que entraña indagar cuál es la voluntad real de las partes con el propósito que ésta prevalezca; en consecuencia, en la interpretación de los convenios o acuerdos el árbitro deberá atender principalmente a la voluntad de las partes que hay que aceptar y cumplir.

En este caso, para determinar la verdadera y común intención de las partes, se debe acudir a una serie de normas interpretativas. Es preciso examinar la evidencia extrínseca al contrato. Dicha evidencia ha de referirse, principalmente, a los actos de las

partes coetáneos y posteriores al contrato. Véase el Artículo 1234 del Código Civil, 31 LPRA § 3472. Asimismo, para encausar la interpretación de las palabras que se utilizaron para dar expresión al contrato, es preciso referirnos al artículo 1239 del Código Civil, 31 LPRA §§ 3477; el cual establece que debemos utilizar el uso y la costumbre del lugar o industria pertinentes al contrato para aclarar lo pactado y para suplir lo no pactado.

Está claro que el uso y la costumbre del lugar o de la industria, hasta septiembre de 2002, era que la Autoridad aceptaba los endosos de la HEO aun cuando estos no cumplieran con lo dispuesto en el Artículo VIII del Convenio Colectivo aplicable^{2/}; es decir, a pesar de que no se nominaban tres (3) candidatos de nuevo ingreso. Asimismo, está claro que la Autoridad notificó a la HEO su rechazo a esa práctica establecida, en su contestación a la querrela de la señora Rodríguez Román, y que, a pesar de que la Autoridad está dispuesta a aceptar que se endosen empleados de la propia Compañía^{3/}, no está dispuesta a admitir menos de tres endosos para cada requisición. Adviértase, además, que, aun cuando la HEO insiste en someter sus endosos sin observar los requisitos que establece Artículo VIII, Sección 1, la Autoridad no se ha sentido en libertad de escoger el personal, como le faculta la propia disposición contractual.

El uso y la costumbre sirven para especificar y suplir la ambigua intención de los contratantes. La práctica establecida, o el uso y la costumbre que resulta(n) en una

² El cual comenzó a regir a partir del 1 de octubre de 2000 y expirará el 30 de septiembre de 2007.

³ En los requerimientos de endoso, la Autoridad expresa que “[t]odo candidato endosado por la Unión y que actualmente se encuentre trabajando para la Autoridad, deberá cumplir con los criterios de disciplina, asistencia, productividad y cualquier otro aspecto relevante para la posición.

condición de empleo exigible, sin tener base en el convenio, no puede ser modificada o terminada unilateralmente durante la vigencia del contrato. Cualesquiera parte puede rechazar la práctica establecida, pero ello tiene que acontecer en el momento en que se negocia un nuevo convenio colectivo, porque su existencia continua depende de la intención de que permanezca vigente la condición existente que se infiere de la ausencia de reparo u objeción oportuna. Véase, de Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, 2000, 1^{era} edición, Legis Editores S.A., Colombia, páginas 242-243, y de Frank y Edna A. Elkouri , How Arbitration Works, 2003, 6^{ta} edición, BNA, Washington, DC, páginas 629-630.

Asimismo, es preciso recordar que el principio de lealtad incide sobre la interpretación de los contratos. Las disposiciones contractuales deben ser interpretadas de manera que el sentido que se le atribuya sea el más conforme para llegar a un desenvolvimiento leal de las relaciones contractuales. Es decir, cuando resulta necesario determinar cuál fue la común voluntad de los contratantes, se tiene en cuenta la conducta coetánea y posterior al contrato de los contratantes porque se entiende que éstos se conducen como lo haría unas personas obrando de buena fe, con miras a lograr una satisfacción mutua. Ese principio de lealtad incluye un deber de diligencia, toda vez que el rechazo de parte de la HEO a someter los endosos de conformidad con lo dispuesto en el Convenio Colectivo supone, de parte de la Autoridad, según el modo normal propio de gentes honestas, una impugnación oportuna, enérgica y consistente, y un ejercicio de la facultad que le concede la disposición contractual.

En fin, el árbitro debe procurar que la interpretación que haga de las disposiciones de un convenio colectivo arroje un significado razonable y efectivo del convenio; que sea conforme a los usos y prácticas establecidas, y que le dé efectividad real a la intención de las partes.

Luego de evaluar la evidencia admitida, y de considerar la doctrina y la jurisprudencia aplicable, se advierte que la Autoridad abusó de sus poderes o prerrogativas, esto es, actuó caprichosa, arbitraria, e irrazonablemente al ignorar una práctica establecida y pretender modificar o terminar unilateralmente la misma durante la vigencia del contrato aplicable, y no nombrar a la querellante como Conserje en plaza número 14025.11.1322.15; en consecuencia, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

La Autoridad violó el acuerdo entre las partes al negarse a nombrar a la querellante, Sra. Maritza Rodríguez Román, como Conserje en plaza número 14025.11.1322.15. Se ordena a la Autoridad designar a la querellante para ocupar dicha plaza. Dicha designación deberá ser efectiva el 1 de diciembre de 2003; en consecuencia, la Autoridad deberá pagar a la querellante la diferencia adeudada hasta cubrir el importe total de la compensación que le corresponda, por concepto de salario, más los intereses al tipo legal anual sobre el monto de la cantidad adeudada, 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 1 de febrero de 2007.

JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy de febrero de 2007; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR RADAMÉS JORDÁN ORTIZ
DIRECTOR RELACIONES INDUSTRIALES
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
PO BOX 362829
SAN JUAN PUERTO RICO 00936-2829

SR JUAN R ROSA LEÓN
PRESIDENTE
HEO
PO BOX 8599
SAN JUAN PR 00910-0599

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA
EDIF. MIDTOWN SUITE 207
421 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN, PR 00918

LCDO FÉLIX R BELLO ACEVEDO
BUFETE BELLO RIVERA-HERNÁNDEZ & PUIG
PO BOX 190999
SAN JUAN PUERTO RICO 00919-0999

ALTAGRACIA GARCÍA FIGUEROA
SECRETARIA