

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y REC HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
P.O. BOX 195540  
SAN JUAN P.R. 00919-5540**

**AUTORIDAD DE LOS PUERTOS  
(PATRONO)**

**Y**

**HERMANDAD DE EMPLEADOS  
DE OFICINA, COMERCIO Y  
RAMAS ANEXAS DE PUERTO  
RICO (H.E.O.)  
(UNIÓN)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM. A-05-92**

**SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL**

**ÁRBITRO: ÁNGEL NARVÁEZ HERNÁNDEZ**

**1. INTRODUCCIÓN**

La audiencia del caso de referencia tuvo lugar en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan Puerto Rico, el 14 de junio de 2005. El caso quedó sometido para estudio y adjudicación el 12 de agosto de 2005, fecha en que venció el término para que las partes sometieran alegatos escritos en apoyo a sus respectivas contenciones.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

**Por el Patrono:** Sr. Radamés Jordán Ortiz, Jefe de Relaciones Industriales y Portavoz; Sr. Isaac Serrano, Supervisor de Operaciones; y los testigos: Sra. María Ivette Rosario, Secretaria H.E.O., Sr. Guillermo Pagán, Delegado H.E.O. y Jorge Batista, Vocal de la H.E.O. al momento de los hechos.

**Por la Unión:** Lcdo. José E. Carreras Rovira, Asesor Legal y Portavoz; Sr. Juan Roberto Rosa León, Presidente y el Sr. Nelson Maldonado Brillón, querellado.

## **II. Sumisión**

Las partes no lograron acordar la controversia a ser resuelta. En su lugar, sometieron por separado los siguientes proyectos:

### **Por el Patrono:**

Que el Honorable Árbitro determine si la suspensión impuesta al Sr. Nelson Maldonado Brillón estuvo o no justificada.

### **Por la Unión:**

Que el Árbitro determine si la suspensión de empleo y sueldo impuesta al empleado Nelson Maldonado Brillón debe ser desestimada por no cumplir con las disposiciones del Convenio Colectivo vigente entre las partes.

De determinarlo en la negativa, que entonces determine si la misma está o no justificada. De determinar que no lo está que la deje sin efecto y emita cualquier otro remedio que entienda adecuado.

Luego del análisis de rigor del Convenio Colectivo aplicable, la prueba presentada y el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje, concluimos que el asunto a resolver en este caso es el siguiente:

Determinar si la querrela es o no arbitrable procesalmente. De resolver en la afirmativa, señalar el caso para vista en sus méritos. De no ser arbitrable que el Árbitro emita el remedio adecuado.

### III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

#### ARTÍCULO XLIII

##### SUSPENSIONES SUMARIAS O PERENTORIAS

**Sección 1:** En aquellos casos en que se haya separado permanentemente o se vaya a suspender sumariamente o perentoriamente a un empleado regular incluido en la Unidad apropiada, dentro de los cinco (5) días laborables de haber ocurrido la situación que da lugar a esta acción, se celebrará una reunión con el empleado afectado, acompañado de su Delegado, el Presidente de la H.E.O. y el Director de Relaciones Industriales o sus representantes donde se le informará de los cargos que pesan contra el empleado.

En aquellos casos que surjan como consecuencia de auditoría interna o externa de la Autoridad y/o casos que surjan como consecuencia de informes del Contralor, se entenderá que la Autoridad tiene conocimiento de los hechos para efectos de este Artículo a partir de la fecha en que el Auditor envía el informe al Director Ejecutivo. Dependiendo del tipo de

violación, si alguna, la misma se procesará por el procedimiento ordinario o el sumario.

A) La Autoridad en los casos anteriormente señalados se reserva el derecho de imponer medidas disciplinarias que podrán ir desde la separación permanente hasta aquellas medidas que estime pertinentes.

**Sección 2:** El propósito de la reunión, además de informarle sobre los cargos, será el que el empleado informe de algún hecho, testigo, versión diferente, que pueda hacer variar sustancialmente los cargos imputados.

**Sección 3:** Una vez celebrada la reunión mencionada en la Sección 2 de este Artículo, la autoridad procederá a tomar el curso de acción que estime pertinente dentro de los cinco (5) días laborables siguientes.

**Sección 4:** a) Si la decisión conlleva una separación permanente, las partes podrán recurrir a un Arbitraje acelerado, de ser esto posible y así concederlo el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos mediante el procedimiento de terna al escoger Árbitro.

B) Toda acción tomada que no sea separación permanente, bajo este procedimiento, se llevará por el curso ordinario de Arbitraje.

**Sección 5:** Quedan incluidos en este procedimiento aquellos casos acaecidos en las siguientes circunstancias:

...

10. Que incurra en ataques verbales consistentes en uso de lenguaje soez, insultante, ofensivo, obsceno y amenazante en contra de la supervisión y/o gerencia.

...

13. Que incurra en intento de y/o ataques físicos a la supervisión y/o gerencia.

...

#### **ARTÍCULO XLV**

#### **CUMPLIMIENTO DE CONVENIO**

Las partes hacen constar que las conversaciones para la negociación de este Convenio Colectivo se condujeron en un plano de razonabilidad haciendo posible el satisfactorio entendimiento entre las partes, lo que sin duda ha redundado en más [sic] cordiales relaciones. En igual espíritu de comprensión y de mantener los logros obtenidos y con el claro entendimiento de las responsabilidades contraídas por cada una de las partes, éstas de mutuo acuerdo convienen que durante la vigencia de Convenio darán fiel cumplimiento a todas y cada una de sus disposiciones y en caso de reclamaciones o controversias agotarán todos los medios provistos en este Convenio. Las partes acuerdan que durante la vigencia del presente Convenio, toda controversia que surja de la interpretación, aplicación, administración o alegada violación a este Convenio se resolverá exclusivamente usando los procedimientos establecidos en el presente Convenio.

#### **IV. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES**

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si la Autoridad violó o no las disposiciones del Artículo XLIII, supra. Nos

corresponde determinar, según el planteamiento esgrimido por la Unión, si la querrela es o no arbitrable procesalmente a la luz del susodicho Artículo. Del análisis de la totalidad de la prueba presentada, se desprende que el querellado fue suspendido por treinta días (30) días mediante carta de 17 de junio de 2004 por decisión del Director Ejecutivo.

De acuerdo a la Sección 1 del Artículo XLIII, supra, en aquellos casos en que se haya separado de manera permanente o se suspenda sumaria o perentoriamente a un empleado regular incluido en la Unidad Apropriada, se celebrará una reunión con el empleado afectado acompañado de su Delegado, el Presidente de la H.E.O. y el Director de Relaciones Industriales o sus representantes donde se le informará de los cargos que pesan contra éste. De la totalidad de la prueba testifical y documental presentada se desprende que el Patrono no envió ningún tipo de notificación escrita; y a pesar de que celebró una reunión con el empleado afectado no surge de la prueba que dicha reunión se hubiera celebrado cinco (5) días después de ocurridos los hechos que motivaron la presente querrela.

Del testimonio del delegado, Guillermo Pinzón y del señor Batista quien en ese momento era Vocal de la Junta Directiva de la Unión, surgió que ambos

fueron llamados a una reunión en la que se les entrevistó individualmente, sin que se les notificara por escrito sobre la misma. En dicha reunión se les preguntó sobre incidentes que habían tenido con el querellado, y al reunirlos en grupo se estableció que todos los allí presentes habían tenido problemas con el Sr. Maldonado Brillón. De la prueba se desprende que las personas presentes en la reunión, que alegadamente fueron citados para representar al querellado participaron en la misma en calidad de entrevistados como testigos en contra del mismo.

Es preciso señalar que al no notificar por escrito al empleado ni a la Unión sobre dicha reunión, el Patrono no le dio la oportunidad a ésta de enviar a los representantes que entendiera pertinentes para la representación del mismo; violando con ello el Convenio Colectivo en su Artículo XLIII, Sección 1, supra. De acuerdo a los Exhibits 1 y 2 de la Unión, el Patrono no procedió de la forma en que se acostumbraba con este tipo de caso.

A menudo observamos que las partes firmantes de un Convenio Colectivo se esfuerzan y no escatiman para asegurarle a los empleados, miembros de una Unidad Apropriada de trabajo el llamado debido proceso de ley previo a estos ser disciplinados.

El observar los derechos que le asisten al empleado bajo el debido proceso de ley es la obligación de todo patrono, lo cual emana de la relación contractual. La evidencia presentada para el presente caso refleja, particularmente, la falla del Patrono de proveer una notificación adecuada de la vista administrativa, tanto a la Unión como al querellado, informándole a éste sobre los cargos en su contra, estando acompañado de su delgado y el Presidente de la Unión, además del Director de Relaciones Industriales o sus representantes. A base de la totalidad de la prueba presentada podemos concluir que en esta reunión el Patrono no siguió el procedimiento establecido, modificando el mismo de forma unilateral.

La doctrina establecida jurisprudencialmente, tanto por los tribunales de Estado Unidos como por los de Puerto Rico, dispone que los términos pactados en los convenios para la tramitación de querellas y para su ventilación en arbitraje, son de estricto cumplimiento. A esos efectos, véase lo dispuesto en: Teamsters Local 174 v. Lucas Flowers, 239 US 95; Rivera Padilla v. Cooperativa de Ganaderos, 110 DPR 621 y Secretario del Trabajo v. Hull Dubbs, 101 DPR 286.

De acuerdo con lo anterior, la regla general es que debe cumplirse estrictamente el procedimiento acordado en un convenio colectivo, específicamente el acordado en el Procedimiento de Quejas y Agravios el cual,

por lo regular, tiene como consecuencia el arbitraje. Por lo tanto, ninguna de las partes puede hacer caso omiso del convenio colectivo o del Procedimiento de Quejas y Agravios allí establecido. San Juan Mercantile Cop. Vs. J.R.T. 104 DPR 86 (1985).

Es harto conocido que el convenio colectivo que rige la relación entre las partes es un contrato que tiene fuerza de ley. En reiteradas ocasiones, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que siendo el convenio colectivo un contrato entre las partes, le son de aplicación las disposiciones del Código Civil en lo relativo a la materia de contratos, Luce & Co. V. J.R.T. 86 D.P.R. 425 (1972). El Artículo 1233 del Código Civil (31 LPRA Sección 3471) dispone que cuando los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas. De igual forma el Artículo 1208, (Sección 3373) del mencionado Código Civil establece que la validez y el cumplimiento de los contratos no puede dejarse al arbitrio de uno de los contratantes. A esos efectos, en Capó Caballero v. Ramos, 83 D.P.R. 650 (1961), el Tribunal Supremo expresó que los pactos se cumplen y tienen fuerza de ley entre las partes.

Se ha establecido, además, que si el lenguaje del convenio colectivo es claro e inequívoco, un árbitro no le puede dar otro significado que el que está expresado en dicho documento. Elkouri & Elkouri How Arbitration Works, 4ta. Edición, BNA, pág. 348 Et. seq.

Consideramos que el lenguaje utilizado en el Artículo XLIII supra, es claro, diáfano y libre de toda ambigüedad; por lo que la intención de las partes es evidente.

Por los fundamentos consignados en el análisis que antecede emitimos el siguiente:

## **V. LAUDO**

La querella no es arbitrable procesalmente, bajo el Artículo XLIII, supra, por lo que se deja sin efecto la suspensión impuesta al Sr. Nelson Maldonado Brillón. Se ordena el pago de los haberes dejados de percibir por el trabajador, si alguno, en un término no mayor de treinta (30) días a partir de la fecha en que se emite el presente Laudo.

DADO EN SAN JUAN PUERTO RICO, a 22 de septiembre de 2005.

ÁNGEL NARVÁEZ HERNÁNDEZ  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN**

Archivada en autos, hoy 22 de septiembre de 2005 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

SR RADAMÉS JORDÁN ORTIZ  
JEFE RELACIONES INDUSTRIALES  
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS  
PO BOX 362829  
SAN JUAN PR 00936-2829

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

SR. JUAN ROBERTO ROSA LEÓN  
PRESIDENTE  
H.E.O.  
AUT. DE LOS PUERTOS  
PO BOX 8599  
SAN JUAN PR 00910-0599

SR. ISAAC SERRANO  
SUPERVISOR  
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS  
PO BOX 362829  
SAN JUAN PR 00936-2829

ALTAGRACIA GARCÍA FIGUEROA  
SECRETARIA