

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

FONDO PARA EL FOMENTO DE LA
INDUSTRIA LECHERA
(Compañía o Patrono)

Y

OFFICE & PROFESSIONAL
EMPLOYEES INTERNATIONAL
UNION
(Unión)

LAUDO

CASOS: A-08-1514 Y A-08-1515^{1/}

SOBRE: DESPIDOS
(Sres. Rafael Estrella Martínez
y Emmanuel Ruiz Cordero)

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe tuvo lugar el 5 de diciembre de 2008, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

El Fondo para el Fomento de la Industria Lechera, en adelante el Fondo, compareció representado por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Reynaldo A. Quintana Latorre.

Office and Professional Employees International, en adelante la Unión, compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. César A. Rosado Ramos.

^{1/} Las partes acordaron y se autorizó agrupar ambos casos en vista de la similitud de los asuntos planteados.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 20 de febrero de 2009, cuando expiró la extensión en el plazo concedido a las partes para presentar el respectivo alegato.

ACUERDOS DE SUMISIÓN CASO A-08-1514

“Que el Honorable Árbitro determine, conforme al Convenio Colectivo, la prueba presentada y el derecho aplicable, si el despido del Sr. Rafael Estrella Martínez fue uno justificado y que provea el remedio adecuado.”

CASO A-08-1515

“Que el Honorable Árbitro determine, conforme al Convenio Colectivo, la prueba presentada y el derecho aplicable, si el despido del Sr. Emmanuel Ruiz Cordero fue uno justificado y que provea el remedio adecuado.”

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

El Fondo, a través de su presidente ejecutivo, nombró a los Sres. Rafael E. Estrella Martínez y Emmanuel Ruiz Cordero, agrónomos de profesión, para ocupar cada uno una plaza de Inspector Oficial del Programa de Calidad de Leche, efectivo el 1 de septiembre de 2000 y el 18 de junio de 2001, respectivamente. Mediante el respectivo nombramiento, cada uno quedó investido de poder y autoridad para realizar “aquellas investigaciones relativas a las funciones que tiene asignada [la Oficina de la Reglamentación de la Industria Lechera, en adelante la ORIL]”, en representación de y siguiendo las directrices y procedimientos que establezca la ORIL y / o el Fondo.

El 20 de noviembre de 2007, en lo que respecta al señor Ruiz Cordero, y el 26 de noviembre de 2007, en lo que respecta al señor Estrella Martínez, el administrador de la ORIL notificó la revocación de la respectiva certificación como Inspector del Programa de Calidad de Leche y el retiro de la autoridad para ejercer dicho puesto con efectividad inmediata. Estas decisiones del administrador le fueron notificadas al director ejecutivo del Fondo, quien separó, inmediatamente, de empleo a los señores Ruiz Cordero y Estrella Martínez.

Trabada la controversia entre las partes, acerca de si el despido fue o no justificado, la Unión solicitó la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje² del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES (CASOS A-08-1514 y A-08-1515)

El Fondo afirma que ambos despidos fueron justificados. Sostiene que “la realidad es que el despido de un inspector del programa de calidad de leche es el único resultado lógico cuando a dicho inspector se le retira la autoridad legal necesaria para realizar las investigaciones que por virtud ley recaen en la ORIL.”

La Unión sostiene que los procesos administrativos ante la ORIL fueron irregulares, arbitrarios y caprichosos, que incumplieron el debido proceso de ley. A los querellantes simplemente se le revocó la respectiva certificación como Inspector del Programa de Calidad de Leche, sin escucharlos ni oírlos.

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

² En lo sucesivo, NCA.

ARTÍCULO XXIX - DISCIPLINA Y DESPIDO

Sección A: El Patrono no aplicará o impondrá medidas disciplinarias de forma caprichosa, arbitraria o discriminatoria.

Sección B: De surgir actos del empleado que así lo requieran se aplicarán las medidas correctivas o disciplinarias establecidas en el reglamento de disciplina, según lo establecido en el Apéndice 1 [Tabla de Medidas Correctivas y Disciplinarias].

APÉNDICE 1 TABLA DE MEDIDAS CORRECTIVAS Y DISCIPLINARIAS

Faltas Sancionables	Primera Violación	Segunda Violación	Tercera Violación	Cuarta Violación
...				
40. Empleado que se le retire la investidura de poderes de ORIL para ejercer sus funciones lo inhabilita para ejercer sus funciones con el Fondo	Despido			

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 de que ésta prevalezca. Como la función principal del árbitro en el campo de las relaciones obrero-patronales es la de interpretar las cláusulas de los convenios colectivos; en la interpretación de los convenios o acuerdos éste deberá atender principalmente a la voluntad de las partes que hay que aceptar y cumplir, y si ésta surge claramente del contrato hay que atenerse al sentido literal de sus cláusulas.

La letra de las citadas disposiciones del convenio 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. 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].” Debemos tener presente que el texto claro de una disposición en el convenio es la expresión por excelencia de la intención de los contratantes.

Está claro que el Fondo **no** infringió el Artículo XXIX. Del texto de la referida disposición contractual surge, clara y terminantemente, que de surgir actos del empleado que así lo requieran se aplicarán las medidas correctivas o disciplinarias según lo establecido en la tabla de medidas correctivas y disciplinarias, y en la mencionada tabla se dispone que sólo procede el despido del empleado al que se le retire la investidura de poderes de ORIL, porque tal retiro de autoridad lo inhabilita para ejercer sus funciones con el Fondo.

Si se concediera el remedio que solicita la Unión, se le estaría adicionando al convenio algo que no contiene. Luego de evaluar la evidencia admitida, y de considerar la doctrina y la jurisprudencia aplicable, se advierte que el Fondo **no** abusó de sus poderes o prerrogativas; esto es, **no** actuó caprichosa, arbitraria, e irrazonablemente al despedir a los querellantes; en consecuencia, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

Los despidos fueron justificados; por consiguiente, se desestima la querrela, y se decreta el cierre y archivo, con perjuicio, de los casos de epígrafe.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 18 de marzo de 2009.

JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 18 de marzo de 2009; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO CÉSAR A ROSADO RAMOS
EDIF ALMA MATER
PLANTA BAJA
867 DOMINGO CABRERA
SAN JUAN, PR 00925-2412

LCDO REYNALDO A QUINTANA LATORRE
BUFETE BAERGA & QUINTANA
UNION PLAZA SUITE 810
416 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918-3426

SR IRMA RAMÍREZ LINARE
OFFICE AND PROFESSIONAL EMPLOYEES
INTERNATIONAL UNION
PO BOX 29146
SAN JUAN PR 00929-0146

SRA MARÍA LÓPEZ
FONDO FOMENTO INDUSTRIA LECHERA
PO BOX 360454
SAN JUAN PR 00936-0454

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III

