

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

COMPAÑÍA DE COMERCIO Y
EXPORTACIÓN DE PUERTO RICO
(Patrono)

Y

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
DE PUERTO RICO (UGT)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-10-1300

SOBRE: DESPIDO - LEEZANDRA
MÁRQUEZ

ÁRBITRO:
MARÍA E. APONTE ALEMÁN

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso en epígrafe se celebró el 29 de julio de 2010 y el 9 de marzo de 2011, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido el 13 de mayo de 2013, fecha concedida a las partes para la presentación de alegatos.

A la vista comparecieron, en representación de la Compañía de Comercio y Exportación de Puerto Rico: la Lcda. Jeannette Marina Negrón, asesora legal y portavoz; y la Sra. Janet González Guzmán, representante y testigo.

En representación de la Unión General de Trabajadores de Puerto Rico (UGT), comparecieron: el Sr. José Añeses Peña, asesor laboral y portavoz; los Sres. Carlos Mendoza, Marta Vera y Claudio Ferrer, testigos; y la Sra. Leezandra Márquez, querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron a un acuerdo de sumisión, por lo que cada cual presentó su proyecto:

Patrono:

Que la Honorable María Aponte Alemán, árbitro, determine que el despido de la Sra. Leezandra Márquez fue conforme a derecho y al Convenio Colectivo.

Unión:

Determinar si el despido de la querellante, Leezandra Márquez, estuvo o no justificado de conformidad con la ley y el Convenio Colectivo, de no estarlo la Árbítro dispondrá el remedio adecuado.

De acuerdo a la potestad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos¹, hemos determinado que la sumisión aplicable es la siguiente:

Determinar si el despido de la Querellante estuvo o no justificado. De determinar que no lo estuvo, que el Árbítro provea el remedio adecuado.

III. OPINIÓN

El 3 de septiembre de 2008, la Sra. Yvonne Martínez Burgos, entonces Directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de la Compañía de Comercio y Exportación de Puerto Rico, recomendó al Director Ejecutivo para dicha fecha,

¹ Véase el Artículo XIII- Sobre la Sumisión

...

b) En la eventualidad 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.

Sr. Bartolomé Gamundi, la selección de la Sra. Leezandra Márquez, aquí querellante, para ocupar un puesto de Contador, adscrito a la División de Contraloría.²

El 2 de octubre de 2008, el señor Gamundi notificó a la Querellante de su selección e informó que su nombramiento sería efectivo al 15 de octubre del mismo año; que de acuerdo al Convenio Colectivo debería aprobar un período probatorio de tres (3) meses, el que vencería el 14 de enero de 2009, para pasar a ocupar un puesto regular y le informó, entre otras cosas, lo siguiente:

Por estar dentro del período de la veda, solicitamos autorización para este nombramiento a la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, el cual nos fue concedido el 1 de octubre de 2008.

El 19 de febrero de 2009, el entonces Director Ejecutivo, Sr. José R. Pérez Riera, informó a la Querellante sobre su nombramiento con carácter regular, por haber finalizado el período probatorio de tres (3) meses contemplado en el Artículo 13, Sección 1, del Convenio Colectivo y por haber:

Demostrado su capacidad, responsabilidad e interés de continuar desarrollándose tanto en lo profesional como en lo personal.

Sin embargo, el 30 de octubre de 2009, el Sr. Rafael Marín, Subdirector Ejecutivo, despidió a la Querellante, efectivo a la misma fecha, aduciendo que "su nombramiento fue hecho durante el período de prohibición de la Veda Electoral, por lo que el mismo es nulo e ilegal".³ Debemos determinar si éste despido estuvo o no justificado.

De manera alguna podemos determinar que lo estuvo. Veamos.

² Exhibit Núm. uno (1) del Patrono.

³ Exhibit Núm. dos (2) Conjunto.

El 8 de septiembre de 2008, el señor Gamundi suscribió una solicitud de autorización para proceder con el nombramiento del Puesto Núm. 34, de Contador, a la Sra. Marta Vera Ramírez, quien fuera la Directora de la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (ORHELA), para la fecha de los hechos.

Entre otras cosas, en la carta se menciona lo siguiente:

La CCE contaba con tres (3) puestos de Contador al 22 de agosto de 2008 y de éstos solo tenemos dos (2) puestos ocupados, debido a que uno de estos empleados no aprobó el período probatorio. Al día de hoy, se nos presenta un agravante ya que uno de nuestros Contadores ha sido activado en el Servicio Militar y saldrá próximamente para adiestramiento militar y luego estará en Irak por más de un año. Esta situación agrava nuestra situación actual, toda vez que no tendremos personal que realice las tareas de contabilidad que permitan la operación de nuestra Compañía, sin que exista conflicto en las funciones.

Este puesto es unionado y conforme al Convenio Colectivo vigente, el proceso de reclutamiento hay que cubrirlo inmediatamente, por lo que seleccionamos a una candidata del Registro de Elegibles Vigente de la Convocatoria Núm. 2008-6 de Contador. El 2 de septiembre de 2008, Leezandra Márquez aceptó la oferta de empleo para el puesto de Contador. No obstante, nos informó que sería intervenida quirúrgicamente y no puede comenzar hasta el 22 de septiembre de 2008.

...

Las funciones de dicha División al presente se han afectado, como por ejemplo: el procesamiento de facturas, presentación de reconciliaciones bancarias mensuales, la radicación de informes, el trámite para pago de dietas y reembolsos de empleados, el procesamiento de transferencias electrónicas de fondos, la reconciliación de cuentas entre subsidiarios y mayor General, el análisis y validación de cambios en las cuentas de activos fijos y depreciación.

Es importante que tomen en consideración el crecimiento fiscal que ha tenido la CCE desde sus comienzos y el volumen de asuntos fiscales que este ha significado, trece (13) fondos, quince (15) cuentas bancarias, más de cinco (5) cuentas de CD's, e Instrumentos de Inversiones.

El no tener el personal suficiente para realizar una adecuada segregación y distribución de tareas resultaría en posibles conflictos de funciones y podrían generar señalamientos de las entidades fiscalizadoras. En conclusión, la falta de personal podría afectar las operaciones fiscales y administrativas de nuestra agencia en una época en donde los asuntos fiscales del gobierno toman una posición de prioridad.

Por otro lado, el Convenio Colectivo vigente en su Artículo 16 y 18 establece el procedimiento a seguir cuando surjan vacantes de puestos en la Unidad Apropriada. Además, establece la consecuencia de no cumplir con las disposiciones del Convenio Colectivo, por lo que subcontratar o destacar a personal de otra agencia a realizar funciones de un puesto unionado no sería una alternativa viable.

Debido a que la vacante surge a consecuencia de la terminación de un empleado por no cumplir su período probatorio, el puesto está debidamente incluido en el presupuesto aprobado de este año fiscal y no tendrá efecto adverso en el mismo.

La necesidad de este reclutamiento es urgente e inaplazable por las razones antes expuestas. El salario anual presupuestado sería de \$24,000 y \$7,000 en beneficios sufragados por fondos propios. De ser aprobada nuestra solicitud, este reclutamiento tendrá efectividad el 22 de septiembre de 2008.

Dicha misiva fue contestada por la señora Vera, en 1 de octubre de 2008. A continuación citamos algunas partes de la misma:

En lo relativo a la denominada "Veda Electoral" de acciones de personal, salvaguarda legal del Principio de Mérito cuya reglamentación e implantación compete a la ORHELA,

nuestra ley habilitadora, la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como "*Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico*" (en adelante, ley Núm. 184) en su Sección 6.9, dispone que las Autoridades Nominadoras se abstendrán de efectuar cualquier transacción de personal en períodos pre y post eleccionarios que incluya las áreas esenciales al Principio de Mérito, tales como reclutamientos, ascensos, descensos, traslados, adiestramientos, cambios o acciones retributivas y cambios de categoría de puestos. En el caso de las agencias e instrumentalidades públicas de la Rama Ejecutiva, la prohibición se extiende de el viernes, 5 de septiembre de 2008 hasta el 3 de enero de 2009, ambas fechas inclusive.

Ahora bien, la citada Sección 6.9 de la Ley Núm. 184 establece expresamente que, previa aprobación del Director (Directora de la ORHELA), se podrá hacer excepción (i.e., dispensa) de esta prohibición por necesidades urgentes e inaplazables del servicio, debidamente evidenciado y certificado, conforme a las normas que sobre este particular emita la Oficina. (Énfasis nuestro).

Para dar cumplimiento a la aludida disposición de ley, la ORHELA emitió la Carta Normativa Especial Núm. 1-2008 de 6 de junio de 2008, titulada "*Prohibición de Efectuar Acciones de Recursos Humanos durante el Período Pre y Post Eleccionario Año 2008-2009*" (en adelante, CNE 1-2008). En la misma se establecen las normas reglamentarias que aplican a la Veda Electoral, así como la información adicional necesaria que las agencias deberán tomar en consideración y documentar al momento de solicitar a esta Oficina las dispensas para efectuar las respectivas transacciones de recursos humanos durante el período de prohibición.

En lo pertinente, la CNE 1-2008 en su Parte V, dispone lo siguiente:

"La Sección 6.9 de la Ley Núm. 184 y el Artículo 11.014 de la Ley Núm. 81 establecen que previa aprobación de la Directora de la ORHELA, se podrá hacer excepción (i.e., dispensar) de esta prohibición por necesidades urgente e inaplazables del servicio debidamente evidenciadas y

certificadas, conforme a las normas que al efecto se establezcan.”

A tenor con lo anterior y sujeto a la obtención de la necesaria dispensa, se exceptúan de la prohibición las siguientes áreas de servicios o programas:

- a. ...
- b. ...
- c. ...
- d. ...
- e. ...
- f. Cualquier otra área de servicio o programa que en el ejercicio de su discreción la Directora de la ORHELA determine dispensar.

En lo relacionado al procedimiento de tramitación de dispensa ante la ORHELA, la citada CNE 1-2008 requiere que las agencias nos sometan la correspondiente solicitud de excepción con expresa indicación y debida justificación de la(s) acción(es) de recursos humanos de que se trata(n).

Luego de citar la mayoría de los aspectos planteados por el señor Gamundi, la señora Vera concluyó:

Es por todo lo anterior y en atención a los aspectos y fundamentos de su solicitud de dispensa y tras el análisis correspondiente, en el ejercicio de la autoridad que me ha sido delegada al amparo de la Sección 6.9 de la Ley Núm. 184, que apruebo esta excepción (dispensa) a la Veda Electoral única y exclusivamente, para el reclutamiento del puesto Núm. 34 de Contador, en el Servicio de Carrera de esa Compañía.

La Compañía sostuvo que las razones de la solicitud y concesión de la dispensa no eran ciertas, por lo que procedió con el despido de la Querellante.

Plantea la Compañía, que en éste caso se concluyó que la dispensa fue otorgada bajo la premisa falsa y errónea de que se necesitaba cubrir el puesto de Contador

urgentemente, ya que uno de los Contadores había sido activado en el servicio militar y sería movilizadado a Irak durante un (1) año, lo que no ocurrió.

Indicaron además, que el puesto estuvo vacante por mucho tiempo antes de ser convocado en febrero de 2008; que la señora Márquez fue entrevistada para el mismo sin ser seleccionada; que el candidato escogido no aprobó el período probatorio y que volvieron a entrevistar a la Querellante hasta que fue seleccionada en septiembre de 2008.

Analicemos pues, las razones que tuvo el Patrono para despedir a ésta empleada.

La solicitud de autorización para proceder con el nombramiento del Puesto Número 34, de Contador, del 8 de septiembre de 2008, dirigida a la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado, habla por sí sola. En ella, el señor Gamundi especifica todas las razones por las que el Puesto Núm. 34 debió ser cubierto. La activación del empleador Claudio Ferrer, en el servicio militar y su activación en Irak solo se nombra como un agravante a la ya existente necesidad de reclutar a otro Contador por las necesidades del servicio.

Dicha solicitud demuestra que el Patrono cumplió con lo establecido en ley; solicitar una dispensa en período de veda.

Como hemos mencionado, en este caso se cumplió con las disposiciones legales, referentes a solicitar una dispensa para hacer nombramientos en el tiempo de la veda electoral. Ahora bien, no es función nuestra evaluar dicho pedido para conceder o no dicha dispensa, como tampoco tenemos el poder para dejar sin efecto las determinaciones de aquellos funcionarios, que son realizadas en el ejercicio de sus

funciones. Aquí, la entonces Directora de la ORHELA, la Lcda. Marta Vera, en el análisis de la Ley habilitadora de la agencia, interpretó que procedía la dispensa solicitada y así la concedió.

A la luz del Convenio Colectivo, concluimos que la Querellante no incurrió en alguna falta que ameritase el despido. Por último, debemos mencionar que consideramos que este es un caso particular, ya que es el mismo Patrono que solicita la dispensa en período de veda, el que nombra a la Querellante en el Puesto Núm. 34 y el que posteriormente sostiene que el procedimiento fue ilegal, actuando en contra de sus propios actos.

A tales efectos, citamos los propósitos de la doctrina de los actos propios:

La doctrina de los actos propios es una norma de equidad con la cual los tribunales procuran salvaguardar importantes intereses sociales. Es una doctrina análoga a la doctrina general de "estoppel" desarrollada en el derecho anglosajón. Según esta norma, a nadie es lícito ir contra sus propios actos, ya que el Derecho ordena proceder de buena fe en la vida jurídica. Por tanto, los actos unilaterales dejan fundado un estoppel, lo cual evita que el sujeto al que es imputable un comportamiento unilateral pueda actuar en contradicción con su voluntad declarada.⁴

...

En nuestra jurisdicción ya hemos adoptado la normativa de equidad conocida como la doctrina de los actos propios. Con ésta se procura salvaguardar unos importantes intereses sociales parecidos a los protegidos por las doctrinas discutidas en los acápites anteriores. Al adoptar la doctrina de los actos propios señalamos su analogía con la doctrina general de "estoppel" desarrollada en el derecho anglosajón, de la siguiente manera: El contenido de la norma de que a nadie es lícito ir contra los propios actos tiene fundamento y

⁴ Dra. Ruth Ortega Vélez; Doctrinas Jurídicas del Tribunal Supremo, Tomo 1, Publicaciones JTS, 2008.

raíz en el principio general del Derecho que ordena proceder de buena fe en la vida jurídica. La conducta contradictoria no tiene lugar en el campo del Derecho, y debe ser impedida. Este principio tiene como paralelo en el Derecho inglés la doctrina de estoppel. El típico efecto mínimo que debe reconocerse a los actos unilaterales es que dejan fundado un estoppel. Este evita que el sujeto al que es imputable el acto unilateral pueda actuar en contradicción con su voluntad declarada.

Siendo este de "ir contra los propios actos" un principio general de Derecho, de validez universal, fluye espontáneamente del precepto del Art. 6 del Código Civil instruyendo que en defecto de Ley aplicable al caso, el tribunal resolverá conforme a equidad, que quiere decir que se tendrá en cuenta la razón natural de acuerdo con los principios generales del derecho, y los usos y costumbres aceptados y establecidos. Su eficacia, su fuerza vinculante tienen vida y efecto propios, que van en protección de la confianza depositada en la apariencia, que es por extensión protección de un interés social o la consecución de un ideal de justicia. Los presupuestos necesarios o elementos constitutivos para la aplicación de la norma jurídica de que nadie puede venir contra sus propios actos, pueden resumirse así: (a) Una conducta determinada de un sujeto, (b) que haya engendrado una situación contraria a la realidad, esto es, aparente y, mediante tal apariencia, susceptible de influir en la conducta de los demás, y (c) que sea base de la confianza de otra parte que haya procedido de buena fe y que, por ello, haya obrado de una manera que le causaría un perjuicio si su confianza quedara defraudada. Int. General Electric v. Concrete Builders, 104 D.P.R. 871, 877-78 (1976).

En este caso es obvio que la conducta asumida por el Patrono es contradictoria. Nótese, que el Patrono, quien solicita la dispensa en período de veda electoral y notifica las razones por las que el Puesto Núm. 34 de Contador debe ser ocupado; quien a su vez, nombra a la aquí Querellante para el puesto mencionado y reconoce el trabajo satisfactorio que realizó la empleada por lo que se le otorgó un nombramiento regular;

es quien posteriormente sostiene que su propia petición fue ilegal; y quien procede a dejar a la empleada sin su empleo.

De acuerdo a los hechos del caso, el Patrono nombra a una persona para ocupar un puesto; luego actúa contra sus propios actos al establecer que estos fueron ilegales y que las razones que tuvo para solicitar una dispensa fueron falsas, causándole un perjuicio a la empleada y a la buena fe de esta, al contratar con su Patrono.

No podemos pasar por alto, que las decisiones que tome cualquier representante de la gerencia, son decisiones del Patrono. Si estaba en desacuerdo con su representante, no tenía por qué perjudicar a la empleada.

Como todos sabemos, es el Convenio Colectivo el que provee de jurisdicción al árbitro para dilucidar controversias surgidas entre la unión y el patrono. El Convenio Colectivo aplicable dispone, en su Artículo 8, Sección 9 - Procedimientos para Atender y Resolver Querellas, que la decisión del árbitro será final y obligatoria para ambas partes, siempre que sea conforme a derecho.

Mucho se ha sostenido en nuestra jurisdicción que cuando las partes negocian en su convenio colectivo que el laudo será conforme a derecho, el árbitro no podrá pasar por alto las normas interpretativas de derecho sustantivo emitidas por los Tribunales Supremos de Estados Unidos y Puerto Rico, en el campo del derecho laboral. A.E.P. v. U.I.E.A.E.P., 130 D.P.R. 983 (1992).

Según el Profesor Demetrio Fernández Quiñónez: "Si las partes le requieren al árbitro que resuelva conforme a derecho, él vendrá obligado a aplicar las normas y doctrinas legales prevalecientes en esta jurisdicción. Ello implica que el árbitro tendrá

que recurrir a la Ley de Despido Justificado, para obtener la definición de justa causa que ha establecido el Tribunal Supremo.”⁵

La Ley de Despido Injustificado (Ley de Mesada) conocida como la Ley #80 del 30 de mayo de 1976, enmendada, dispone en su Artículo 2 - Justa causa para el despido, lo siguiente:

Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado de un establecimiento:

- (a) Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
- (b) La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.
- (c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidas para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.
- (d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento.

Disponiéndose que en aquellos casos en que la empresa posea más de una oficina, fábrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos, constituirá justa causa para el despido a tenor con este Artículo.

- (e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en los servicios rendidos al público.

⁵ D. Fernández Quiñónez, El Arbitraje Obrero Patronal, Colombia, Ed Legis, 2000, pág. 217.

- (f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido.

No se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. Tampoco se considerará justa causa para el despido de un empleado la colaboración o expresiones hechas por éste, relacionadas con el negocio de su patrono, en una investigación ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo en Puerto Rico, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada según la ley. En este último caso, el empleado así despedido tendrá derecho, además de cualquier otra adjudicación que correspondiere, a que se ordene su inmediata restitución en el empleo y a que se le compense por una suma igual a los salarios y beneficios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que el tribunal ordene la reposición en el empleo.

No obstante, de un análisis de este Artículo y de los hechos de este caso, concluimos que aquí la Ley Núm. 80 no es aplicable.

En primer lugar, porque el Patrono jamás imputó a la empleada haber incurrido en ninguna de las faltas contempladas en el artículo atribuibles a los empleados, como tampoco invocó ninguna de las circunstancias referentes al Patrono.

En segundo lugar, la voluntad declarada del Patrono estriba en el nombramiento de la empleada en el Puesto Núm. 34 de Contador, luego de haber solicitado y conseguido la dispensa en el período de veda electoral.

Decidir de otra manera equivaldría ir en contra del Derecho, el que ordena proceder de buena fe en la vida jurídica.

A tenor con lo anterior, emitimos el siguiente:

IV. LAUDO

El despido de la querellante, Leezandra Márquez, estuvo injustificado. Se ordena la reposición en su puesto y el pago de todos los haberes dejados de devengar.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 22 de agosto de 2013.


MARÍA E. APONTE ALEMÁN
Árbitro

CERTIFICACIÓN:

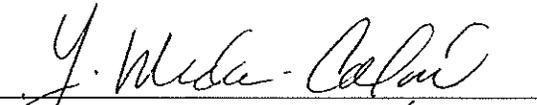
Archivado en autos hoy, 22 de agosto de 2013 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR ANGEL F FERRER CRUZ
COORDINADOR DE ARBITRAJE
UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT),
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

SR JOSE A AÑESES PEÑA
PO BOX 29247
SAN JUAN PR 00929

SRA JANETGONZALEZ GUZMAN
DIRECTORA REC HUM Y REL LABORALES
COMPAÑÍA DE COMERCIO Y
EXPORTACION DE PUERTO RICO
PO BOX 195009
SAN JUAN PR 00919-5009

LCDA JEANNETTE M NEGRON RAMIREZ
BUFETE GARCIA & FERNANDEZ
33 CALLE BOLIVIA PISO 7 STE 701
SAN JUAN PR 00917-2000


YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III