

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

**AUTORIDAD DE LOS PUERTOS DE
PUERTO RICO**

(AUTORIDAD O PATRONO)

Y

**HERMANDAD DE EMPLEADOS DE
OFICINA, COMERCIO Y RAMAS ANEXAS**
(HERMANDAD O UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-01-587

SOBRE:

ARBITRABILIDAD PROCESAL

ÁRBITRO:

ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de autos se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo, el 7 de marzo de 2005, en San Juan de Puerto Rico.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la **AUTORIDAD** o el **PATRONO**: el Sr. Radamés Jordán, Jefe de Relaciones Industriales y Portavoz; la Sra. Carmen Alberti Torres, testigo; la Sra. Ruth M. Prado, testigo; el Sr. Jorge Méndez Reyes, testigo y el Sr. William Rodríguez Domínguez, testigo.

Por la **HERMANDAD** o la **UNIÓN**: el Lcdo. José A. Cartagena, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Juan Roberto Rosa León, Presidente y el Sr. Samuel Cruz Román, querellado.

El caso quedó sometido el 25 de abril de 2005, al vencer el término concedido a las partes para someter alegatos escritos. Recibimos sólo el alegato de la Unión.

SUMISIÓN

No hubo consenso entre las partes sobre cuál sería la controversia que solucionaría el Árbitro suscribiente en el presente caso. En consecuencia, cada una presentó su proyecto de sumisión, delegando así en el Árbitro el sustraer y delinear la controversia a resolver, a tenor con el Convenio Colectivo¹, las contenciones de las partes, los hechos y la evidencia admitida².

POR LA AUTORIDAD:

Que el Honorable Árbitro determine a base del Convenio Colectivo, la prueba aportada y conforme a derecho, si procede o no la suspensión de 60 días laborables impuesta al querellante³ Sr. Samuel Cruz Román, por consumir bebidas alcohólicas en horas laborables lo que atenta contra su seguridad y la de sus compañeros.

POR LA HERMANDAD:

Que el Árbitro determine conforme al Convenio Colectivo, y el derecho vigente si la presente querrela es arbitrable procesalmente específicamente de acuerdo al Artículo XLIII del Convenio; de determinar que no provea el remedio adecuado. De lo contrario determine que la

¹ Exhibits 1 Conjunto, vigente desde 1 de octubre de 1996 al 30 de septiembre de 2000.

² Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios del NCA – Artículo XIV(b) – Sumisión:

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 determinará el (los) asunto(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

³ Aunque la Autoridad en su proyecto identificó al Sr. Samuel Cruz Román como querellante, del expediente surge que la Autoridad es la promovente de la querrela. Ello convierte a la Autoridad en querellante y al señor Cruz en querrellado.

Autoridad no cumplió con la disciplina correctiva establecida en la Sección 4 del Artículo XLII; y que en los méritos no hubo abandono de servicio por parte del trabajador Samuel Cruz.

CONTROVERSIA A RESOLVER

Determinar, conforme a derecho, si la querella presentada por la Autoridad de los Puertos es arbitrable procesalmente o no al amparo del Artículo XLIII del Convenio Colectivo. De determinarse en la afirmativa, que el Árbitro determine si, al amparo del Convenio Colectivo, la prueba presentada y el derecho aplicable, procede o no la suspensión de empleo y sueldo de 60 días laborables recomendada al Querellado Samuel Cruz Román por, alegadamente, consumir bebidas alcohólicas en horas laborables. El Árbitro proveerá el remedio que estime adecuado.

SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL

Debemos resolver, en primera instancia, si la querella presentada por la Autoridad de los Puertos es arbitrable procesalmente o no al amparo del Artículo XLIII del Convenio Colectivo por razón de que la Autoridad, alegadamente, no siguió el procedimiento correspondiente al disciplinar al Sr. Samuel Cruz Román, según nos solicitó la Hermandad en el presente caso.

La Hermandad sostuvo que la presente querella no es arbitrable porque la Autoridad procesó la misma incorrectamente al tramitarla mediante el Artículo XLII, sobre Ajuste de Controversias, Artículo que contiene uno de los dos procedimientos disciplinarios negociados en el Convenio, es decir, el que corresponde a la imposición de medidas disciplinarias progresivas. Arguyó que la Autoridad le imputó al Querellado incurrir en la conducta de consumir bebidas alcohólicas en

horas laborables, lo que, alegadamente, atentó contra su seguridad y la de sus compañeros. Planteó que estas causales disciplinarias son dos (2) de las enumeradas en el Artículo XLIII. Añadió que siendo ésta la imputación y dado que le recomendó 60 días laborables de suspensión como castigo por las alegadas faltas, la Autoridad no podía utilizar el procedimiento que utilizó sobre Ajuste de Controversias mediante el Artículo XLII, supra. Explicó que la Autoridad debió tramitar la querrela, a juzgar por su proceder, según lo dispuesto en el Artículo XLIII del Convenio Colectivo sobre Suspensiones Sumarias o Perentorias. Que debió celebrar la vista informal y notificar a la Hermandad la acción tomada contra el Querrellado y observar todo el procedimiento establecido, lo cual no hizo. Alegó que, contrario a ello, la Autoridad utilizó el procedimiento sobre Ajuste de Controversias ordinario mediante el Artículo XLII y pretende aplicarle una sanción de 60 días de suspensión cuando el Convenio Colectivo establece en la Sección 4 de dicho Artículo que la acción disciplinaria de suspensión de un empleado no excederá de treinta (30) días. En fin, sostuvo que el Convenio Colectivo impuso a la Autoridad la obligación de utilizar sin discreción, el procedimiento estatuido en el Artículo XLIII del Convenio Colectivo, sobre Suspensiones Sumarias o Perentorias, cuando acaeciera una de las dieciocho (18) causales disciplinarias enumeradas en la Sección 5 del aludido Artículo.

La Autoridad, por su parte, sostuvo que la facultad para determinar cómo ella va a procesar disciplinariamente a sus trabajadores no puede imponérsela la Hermandad. Que es al Patrono y no la Unión a quien le compete ejercer dicha

prerrogativa administrativa. Señaló que en el caso del Querellado ella determinó, en el ejercicio de dicha facultad, utilizar la disciplina progresiva del Artículo XLII, sobre Ajuste de Controversias, porque éste ya tenía unos casos que venían en disciplina progresiva y que, por tanto, se siguió esa norma. Adujo, además, que el Negociado de Conciliación y Arbitraje ha resuelto que si la conducta del empleado ya fue procesada por disciplina progresiva, a tenor con el Artículo XLII, debe continuar con dicho procedimiento disciplinario.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL

Vistas y consideradas las contenciones de las partes, a la luz de las disposiciones contractuales pertinentes, resolvemos que le asiste la razón a la Hermandad en su planteamiento de arbitrabilidad procesal. La querella no es arbitrable procesalmente. Es doctrina establecida que quien afirma tiene que probar y la Hermandad presentó prueba que demostró al Árbitro que la Autoridad no siguió el estricto procedimiento que negoció con la Hermandad para disciplinar a aquellos empleados que, a su juicio, han incumplido con las normas de conducta de la Autoridad. El hecho de que la Autoridad debió utilizar el procedimiento disciplinario correcto negociado en el Convenio Colectivo, y no lo hizo, debe tener el efecto de que la querella no se arbitre en sus méritos, por constituir la acción de la Autoridad un incumplimiento de lo acordado claramente en la ley entre las partes. Veamos.

En su Convenio Colectivo, la Autoridad y la Hermandad negociaron en torno a los casos objeto de medidas disciplinarias dos (2) procedimientos disciplinarios.

El primer procedimiento es el ordinario y consiste en que la medida disciplinaria que desee imponer la Autoridad entra en efecto sólo después que el Árbitro así lo determine. Es decir, en esta etapa la medida disciplinaria no se ejecuta al momento, pues, únicamente entra en juego la formulación del cargo que la Autoridad interesa y recomienda que se confirme mediante una decisión posterior de un árbitro. Este procedimiento fue negociado por las partes bajo el Artículo XLII, titulado “Ajuste de Controversias” que tiene a su haber cuatro (4) secciones que regulan y rigen el proceso disciplinario ordinario entre las partes. El segundo procedimiento es sumario. En este procedimiento la medida disciplinaria que interesa aplicar la Autoridad entra en efecto inmediatamente. Esto es que la Autoridad ejecuta la acción disciplinaria al momento, sin necesidad de esperar que un árbitro la refrende antes de esta aplicarse. En este caso, la Unión puede cuestionar la acción disciplinaria ante un árbitro después de haberse ejecutado la misma por parte de la Autoridad para que sea éste quien evalúe si esta acción procede o debe dejarse sin efecto. Dicho procedimiento fue negociado en el Convenio Colectivo bajo el Artículo XLIII y las partes lo titularon “Suspensiones Sumarias o Perentorias”. Las partes, también, establecieron en él unas seis (6) secciones que regirían y gobernarían este procedimiento sumario de acción disciplinaria. En lo pertinente, su Sección 5 establece que: “Quedan incluidos en este procedimiento aquellos casos acaecidos en las siguientes circunstancias⁴ : 3) *Que haya incurrido en conducta que atente contra la seguridad de sus compañeros de trabajo o del público que visita, o usa los*

⁴ En estas se enumeran unas 18 instancias de las cuales en esta parte citamos sólo dos de ellas (la 3 y la 11), que son las aplicables a la controversia de autos.

servicios de la Autoridad; 11) Trabajar en aparente estado de embriaguez o de drogas". Dicho lo anterior, vayamos a los hechos particulares del caso para analizarlos a la luz de las contenciones de la Hermandad conjuntamente con la alegación de la Autoridad de que tiene facultad absoluta de escoger a discreción qué procedimiento disciplinario utiliza al momento de disciplinar a un trabajador.

Mediante carta⁵ del 14 de agosto de 2000, la Autoridad le imputó al Sr. Samuel Cruz Román, *estar en "aparente estado de embriaguez"* sometiéndolo a pruebas de aliento de la cual arrojó un resultado positivo de .161 por ciento de alcohol por volumen⁶. En la carta la Autoridad, también, le notificó que consumir bebidas alcohólicas en horas de trabajo está totalmente prohibido y que manejar bajo los efectos del alcohol, no solamente es un delito castigable por ley, sino que su conducta constituía *"un peligro que puso en riesgo su seguridad, la de su compañeros y la de terceros inocentes"* al manejar un equipo pesado bajo los efectos del alcohol. Dicha imputación fue la que la Autoridad reprodujo por escrito en su proyecto de sumisión al inicio de la vista de arbitraje y la que defendió ante este Árbitro en la misma. Por lo tanto, es un hecho concluido que no hay la más mínima controversia en cuanto a que la Autoridad claramente entendió que fueron éstas, y no otras, las circunstancias que hicieron necesario tomar acción disciplinaria contra el Querellado.

Ahora, siendo éstas las circunstancias que motivaron la disciplina al Querellado por parte la Autoridad ¿podía ésta escoger libremente y a discreción el procedimiento disciplinario que iba a utilizar en contra del Querellado, en este caso

⁵ Exhibit 1 de la Unión.

⁶ Exhibit 3 de la Autoridad.

el establecido en el Artículo XLII del Convenio Colectivo? Conforme al Convenio Colectivo, respondemos que no.

A la luz del Convenio, la única excepción que hemos encontrado en donde las partes negociaron que la Autoridad tenía discreción o la facultad de optar por uno u otro procedimiento disciplinario, la encontramos en la Sección 1 del Artículo XLIII y es únicamente “En aquellos casos que surjan como consecuencia de informes de Auditoria interna o externas de la Autoridad y/o casos que surjan como consecuencias de informes del Contralor...” en los que, “Dependiendo del tipo de violación, si alguna, la misma se procesará por el procedimiento ordinario o el sumario”, en donde, además: 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”. Fuera de dicha disposición contractual no hay ninguna otra que toque dicho asunto en ese sentido. Por el contrario, la antepenúltima sección, la Sección 5 establecida en el Artículo XLII del Convenio Colectivo dispone claramente y libre de ambigüedades que tanto el incurrir en una conducta que atente contra la seguridad de sus compañeros de trabajo o del público que visita, o usa los servicios de la Autoridad como la conducta de trabajar en aparente estado de embriaguez o de drogas son dos (2) de las dieciocho (18) circunstancias que quedan incluidas y cubiertas en el procedimiento disciplinario dispuesto en el Artículo XLIII. En ese sentido señalamos que se utilizará y regirá el uso del procedimiento de disciplina sumario bajo el Convenio cuando los cargos que dan margen a la acción disciplinaria están

incluidos en el listado de la Sección 5 del Artículo XLIII, es decir, los cuando los cargos están incluidos en una o más de las 18 causales disciplinarias que establece la aludida Sección 5. La Autoridad señaló que en el caso del Querellado determinó utilizar el procedimiento ordinario del Artículo XLII, sobre Ajuste de Controversias, porque éste ya tenía alegadamente unos casos que venían en disciplina progresiva por lo que siguió esa norma. Pero, como hemos visto, en este caso, los cargos por los cuales la Autoridad interesa que se discipline al empleado están claramente incluidos en la enumeración negociada por las partes en la Sección 5, específicamente en sus incisos 3 y 11, y, por lo tanto, la Autoridad estaba obligada a seguir el mecanismo allí provisto. La Autoridad no puede pretender utilizar lo mejor de los dos procedimientos disciplinarios negociados y establecer, a su antojo, conveniencia o beneficio su propio sistema disciplinario híbrido; beneficiándose de unas cláusulas o secciones del Convenio Colectivo y rechazar, unilateralmente, otras. Ello crea incertidumbre, dudas, sobre el procedimiento disciplinario que se utilizará e implementará posteriormente en las etapas superiores. Y tiene como consecuencia que el cumplimiento del Convenio quede, en lo que respecta a los asuntos de los procedimientos disciplinarios negociados, al arbitrio exclusivo de uno de los dos contratantes, en este caso al arbitrio de la Autoridad, lo cual en las relaciones contractuales como las de autos queda totalmente prohibido y es violatorio del Convenio Colectivo.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido que las partes no pueden hacer caso omiso del convenio colectivo o del procedimiento de Quejas y Agravios

establecido en éste⁷. Ha establecido, además, que el procedimiento acordado para la tramitación de quejas y agravios y para su ventilación en arbitraje es de estricto cumplimiento⁸. Admitir aquí como buena la explicación o justificación de la Autoridad para no cumplir en el presente caso con lo acordado en el Convenio Colectivo que firmó con la Unión contravendría lo resuelto por nuestro más alto Tribunal en cuanto al uso y cumplimiento de los procedimientos para ventilar internamente las controversias entre las partes.

Por lo anterior emitimos, conforme a derecho, el siguiente:

LAUDO

La querella no es arbitrable procesalmente al amparo del Convenio Colectivo.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en Hato Rey, Puerto Rico a 22 de junio de 2005.

ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, a 22 de junio de 2005; se remite copia por correo a las siguientes personas:

⁷ San Juan Mercantile Co. V. JRT, 104 DPR 86 (1975)

⁸ H.U.E. V. F.S.E., 112 DPR 51 (1982); Rivera Padilla V. Coop. de Ganaderos de Vieques, 110 DPR 621, (1981) Secretario del Trabajo V. Hull Doobbs, 101 DPR 286, (1973); Nazario V. Lámparas Quesadas Sales Corp., 99 DPR 450, (1970); Buena Vista Dairy V. JTR, 94 DPR 624 (1967).

SR JUAN ROBERTO ROSA LEÓN
PRESIDENTE
HERMANDAD DE EMPLEADOS DE
OFICINA, COMERCIO Y RAMAS ANEXAS
DE PUERTO RICO
PO BOX 8599
SAN JUAN PUERTO RICO 00910-8599

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

LCDO JOSÉ ANTONIO CARTAGENA
COND MIDTOWN OFICINA 204
421 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PUERTO RICO 00918

JANETTE TORRES CRUZ
ÁRBITRO