

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS 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-04-1961

**SOBRE: PLANTEAMIENTO
PROCESAL, CARLOS MOLINARI
GELPI**

**ÁRBITRO:
YOLANDA COTTO RIVERA**

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe se celebró el 4 de febrero de 2005, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo. La comparecencia registrada fue la siguiente: Por **el Patrono**: Sr. Radamés Jordán Ortiz, Jefe de Relaciones Industriales y Portavoz; y la Sra. Nancy Calderón, Supervisora del Servicio de Lanchas de Fajardo y Testigo. Por **la Unión**: Lcdo. José A. Cartagena, Asesor Legal y Portavoz; Sr. Carlos Molinari Gelpi, Querellante y Testigo; Sr. Víctor Torres, Vicepresidente y Testigo; y los Sres. Héctor M. De Jesús, Reinaldo Ramos García, y Narciso Maldonado, Testigos.

El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 15 de abril de 2005, mediante la radicación de alegatos escritos. Recibimos el alegato de la Unión dentro del término establecido; la Autoridad por su parte no sometió escrito alguno.

SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta, en su lugar, sometieron los siguientes proyectos:

POR LA UNIÓN

Que la Arbitro determine si procede o no la desestimación de la suspensión impuesta al Sr. Carlos Molinari, por la Autoridad no haber cumplido con el Artículo XLIII, Secciones 1 y 3. De determinar que no procede dilucidar si a la luz de los hechos y el Convenio Colectivo, se justifica o no la disciplina impuesta. De determinar que no, provea el remedio adecuado incluyendo el pago de los salarios dejados de devengar.

POR EL PATRONO

Que la Honorable Arbitro determine si la suspensión impuesta al querellante Carlos Molinari Gelpi estuvo o no justificada.

Luego de analizar ambos proyectos, la evidencia admitida y el Convenio Colectivo¹, determinamos que el asunto a resolver es el siguiente²:

Determinar si la Autoridad violó o no las disposiciones del Artículo XLIII, Secciones 1 y 3 del Convenio Colectivo vigente. De resolver en la afirmativa, proveer el remedio adecuado. De resolver que el Patrono no violó el Convenio Colectivo, determinar si la suspensión impuesta al querellante estuvo o no justificada, y proveer el remedio adecuado.

¹ El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1 de octubre de 2000 hasta el 30 de septiembre de 2007 (Exhibit 1 Conjunto).

² ARTÍCULO XIV - SOBRE LA SUMISIÓN

B) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada a la fecha de la vista, el Arbitro requerirá un Proyecto de Sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El Arbitro determinará el (los) asunto(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

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 Apropriada, 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 auditoria 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:

...

3. Que haya incurrido en conducta que atente contra la seguridad de sus compañeros de trabajo o del público que visita, o usa los servicios de la Autoridad.

...

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 un claro entendimiento de las responsabilidades contraídas por cada una de las partes, éstas de mutuo acuerdo convienen que durante la vigencia de este 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.

OPINIÓN

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos, en primera instancia, si la Autoridad violó o no las disposiciones del Artículo XLIII, supra. La Unión, presentó un planteamiento de índole procesal alegando que la Autoridad había incumplido con los términos dispuestos en el Artículo XLIII, Secciones 1 y 3 del Convenio Colectivo. Sostuvo que los hechos que motivaron la presente querrela ocurrieron el 10 de diciembre de 2003, por lo que el Patrono tenía cinco (5) días laborables a vencer el 17 de diciembre de 2003, para celebrar la reunión entre las partes dispuesta en la Sección 1 del referido Artículo; y que dicha reunión se celebró el 18 de diciembre. Además, alegó que según lo dispuesto en la Sección 3 del mencionado Artículo, una vez celebrada la reunión, el Patrono tenía que imponer la medida disciplinaria pertinente dentro de los cinco (5) días laborables siguientes. Indicó que la medida disciplinaria se impuso el 29 de diciembre de 2003, lo que por mucho excedió los cinco (5) días laborables requeridos.

El Patrono, por su parte, alegó que el retraso para radicar y procesar la querrela se debió al horario del turno en que surgieron los hechos.

Aquilatada la prueba presentada, entendemos que a la Unión le asiste la razón. El Artículo XLIII, supra, en su Sección 1 dispone entre otras cosas, que en aquellos casos en que se vaya a suspender sumariamente a un empleado, se celebrará una reunión entre las partes dentro de los cinco (5) días laborables siguientes a la fecha en que ocurrieron los hechos que motivaron la acción. De igual forma, la Sección 3 del referido Artículo XLIII, establece que una vez celebrada la mencionada reunión la Autoridad

procederá a tomar el curso de acción que estime pertinente dentro de los cinco (5) días laborables siguientes.

En el caso de autos, los hechos que motivaron la imposición de la medida disciplinaria ocurrieron el 10 de diciembre de 2003, a eso de las 7:30 de la noche³. Conforme lo establece la Sección 1 del Artículo XLIII, supra, la Autoridad tenía cinco (5) días laborables para citar una reunión entre las partes. Dicho término expiraba el 17 de diciembre de 2003, sin embargo, la Autoridad celebró dicha reunión el 18 de diciembre; excediendo por un (1) día el término establecido.

No obstante, según lo requiere la Sección 3 del mencionado Artículo, luego de celebrada dicha reunión entre las partes, la Autoridad debió tomar el curso de acción pertinente dentro de los cinco (5) días laborables siguientes. Habiendo celebrado la reunión entre las partes el 18 de diciembre⁴, la Autoridad tenía hasta el 26 de diciembre, para tomar el curso de acción pertinente; sin embargo, la carta de suspensión⁵ se emitió el 29 de diciembre de 2003. Además, surgió de dicho documento que el mismo fue recibido en el Servicio de Lanchas de Fajardo, al cual está asignado el querellante, el 30 de diciembre de 2003.

La Autoridad, alegó que la tardanza en dicho trámite se debió al turno en que ocurrieron los hechos, lo cual no le permitió a la Supervisora radicar la querrela con prontitud. Sin embargo, surgió de la evidencia presentada por la Autoridad⁶, que la

³ Exhibit 1 Conjunto.

⁴ Aún cuando la misma se celebró fuera del término establecido en el Convenio Colectivo.

⁵ Exhibit 2 Conjunto.

⁶ Exhibit 1 Patrono.

supervisora Nancy Calderón, quien reportó la alegada falta del querellante a la Oficina de Relaciones Industriales lo hizo al día siguiente de haber ocurrido los hechos. A esos efectos, entendemos que el Patrono no tenía motivo alguno para incumplir con el término de cinco (5) días laborables requerido en el Convenio Colectivo para celebrar la reunión entre las partes y posteriormente imponer la medida disciplinaria.

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. JRT, 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. A tales efectos, emitimos el siguiente:

LAUDO

Determinamos que la Autoridad violó las disposiciones del Artículo XLIII, Secciones 1 y 3, del Convenio Colectivo; por lo que se deja sin efecto la suspensión impuesta al Sr. Carlos Molinari Gelpi. Se ordena el pago de los haberes dejados de percibir por el trabajador en un término no mayor treinta (30) días, a partir de la fecha en que se emite el presente Laudo.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 20 de junio de 2005.

YOLANDA COTTO RIVERA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 20 de junio de 2005 y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO JOSÉ A CARTAGENA
EDIFICIO MIDTOWN
421 AVE MUÑOZ RIVERA STE 204
SAN JUAN PR 00918

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

SR JUAN ROBERTO ROSA LEÓN
PRESIDENTE
HEO (PUERTOS)
PO BOX 8599
SAN JUAN PR 00910-0599

SR VÍCTOR TORRES
HEO (PUERTOS)
PO BOX 8599
SAN JUAN PR 00910-0599

SRA SONIA DÁVILA
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
PO BOX 362829
SAN JUAN PR 00936-2829

SRA NANCY CALDERÓN
SUPERVISORA SERV LANCHAS FAJARDO
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
PO BOX 362829
SAN JUAN PR 00936-2829

MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMA DE OFICINA III