

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P.O. BOX 195540
San Juan, PR 00919-5540

**UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
RECINTO DE RIO PIEDRAS
(Patrono)**

Y

**SINDICATO DE TRABAJADORES DE
LA UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-05-864

**SOBRE: DESPIDO
WILFREDO RIVAS RUIZ**

**ÁRBITRO:
FERNANDO E. FUENTES FÉLIX**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe fue citada para celebrarse en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico el martes, 16 de enero de 2007. Ese día las partes decidieron someter el caso de autos mediante prueba documental estipulada por las mismas así como la presentación de sus respectivos Proyectos de Sumisión y de sus respectivos Memorandos de Derecho.

El caso quedó finalmente sometido para efectos de adjudicación el viernes, 25 de mayo de 2007, fecha en que venció el término prorrogado concedido a las partes para someter sus respectivos Memorandos de Derecho en apoyo de sus respectivas posiciones.

Por la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, en adelante denominada "el Patrono" compareció el Lcdo. Efraín Maceira Ortiz, Asesor Legal y Portavoz.

Por el Sindicato de Trabajadores de la U.P.R., en adelante denominada “la Unión” compareció el Lcdo. José E. Carreras Rovira, Asesor Legal y Portavoz.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Las partes no acordaron la sumisión del caso por lo que cada una presentó su respectivo Proyecto de Sumisión:

POR EL PATRONO:

“Si a tenor con los hechos que se desprenden de los documentos estipulados, la destitución del querellante Wilfredo Rivas Ruiz estuvo o no justificada y, de conformidad con lo que resuelva el Honorable Árbitro, provea el remedio adecuado conforme dispone el Convenio Colectivo”.

POR LA UNIÓN:

“Que el Honorable Árbitro determine si la destitución del empleado Wilfredo Rivas debe o no ser desestimada a tenor con los documentos estipulados y los argumentos de las partes. De determinar que debe ser desestimada que se ordene la restitución y el pago de los salarios y haberes dejados de percibir. De determinarlo en la negativa que señale vista para entonces determinar si la misma está o no justificada a tenor con la Estipulación firmada entre las partes el mes de febrero de 2004. De no estarlo que emita un remedio adecuado.”

A tenor con la facultad conferida en el Reglamento que rige los servicios de Arbitraje ofrecidos por el Negociado de Conciliación y Arbitraje,¹ entendemos que el asunto a ser resuelto en este caso es el siguiente:

¹ Artículo XIV - Sobre La Sumisión

...

b) 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) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

Que el Árbitro determine si la destitución del Sr. Wilfredo Rivas Ruiz estuvo o no justificada.

De no estarlo que el Árbitro emita el remedio adecuado.

III. DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit Núm. 1 Conjunto:

Convenio Colectivo entre las partes.

2. Exhibit Núm. 2 Conjunto:

Minuta del Sr. Wilfredo Rivas sobre apelación núm. 50-486 del 11 de febrero de 2004. Firmada por la Sra. Mariemma Dorna Llompart, Presidenta del Comité de Quejas y Agravios.

3. Exhibit Núm. 3 Conjunto:

Estipulación de fecha del 27 de febrero de 2004.

4. Exhibit Núm. 4 Conjunto:

Informe de Conducta del Sr. Wilfredo Rivas Ruiz del 25 de mayo de 2004 firmado por el Sr. Luis Valdés, Supervisor de Conserjes.

5. Exhibit Núm. 5 Conjunto:

Notificación de querrela del 28 de mayo de 2004 firmada por el Sr. Luis A. Valdés.

6. Exhibit Núm. 6 Conjunto:

Carta del 8 de junio de 2004 dirigida a la Lcda. Mariemma Dorna Llompart, Presidenta del Comité de Quejas y Agravios por el Sr. Ángel L. Morales Vázquez, Director de la Oficina para la Conservación de las instalaciones universitarias.

7. Exhibit Núm. 7 Conjunto:

Minuta Núm. 50-486 del Sr. Wilfredo Rivas Ruiz del 8 de junio de 2004, firmada por la Lcda. Mariemma Dorna Llompart, Presidenta del Comité de Quejas y Agravios.

8. Exhibit Núm. 8 Conjunto:

Informe de evaluación probatorio del Sr. Wilfredo Rivas Ruiz firmado por el Sr. Luis A. Valdés, Supervisor de la Oficina para la Conservación de las instalaciones universitarias.

9. Exhibit Núm. 9 Conjunto:

Carta de fecha del 2 de septiembre de 2004 dirigida al Sr. David Muñoz Hernández, Presidente de la Unión, firmada por la Lcda. Mariemma Dorna Llompart.

10. Exhibit Núm. 10 Conjunto:

Carta (borrador) del 2 de septiembre de 2004 dirigida al Sr. Wilfredo Rivas Ruiz por el Sr. Ángel Morales Vázquez.

11. Exhibit Núm. 11 Conjunto:

Minuta del 21 de septiembre de 2004 sobre reunión del Comité de Quejas y Agravios, firmada por la Lcda. Mariemma Dorna Llompart.

12. Exhibit Núm. 12 Conjunto:

Carta certificada con acuse de recibo del 1 de octubre de 2004 dirigida al Sr. Wilfredo Rivas Ruiz por la Dra. Gladys Escalona de Motta, Rectora.

13. Exhibit Núm. 13 Conjunto:

Carta del 11 de octubre de 2004 dirigida a la Dra. Gladys Escalona de Motta, Rectora, firmada por el Sr. David Muñoz Hernández, Presidente de la Unión.

14. Exhibit Núm. 14 Conjunto:

Certificación del Sr. Wilfredo Rivas Ruiz del 04/08/05. (Fecha tal y como aparece en la certificación).

IV. DISPOSICIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE AL CASO

ARTICULO 20

PROCEDIMIENTO DE QUERELLAS

A. ...

B. ...

C. ...

D. Separaciones y Suspensiones

"1. La Administración Universitaria notificará por escrito su intención de suspender o separar del empleo a un miembro del Sindicato, con especificación de las causas que motivan tal acción, por lo menos quince (15) días laborables antes de hacerse efectiva la misma, excepto en casos de conducta por parte del empleado que envuelva agresión u ofensas contrarias a la moral, en cuyos casos el empleado podrá ser suspendido inmediatamente. La notificación se hará al empleado personalmente, o a través de correo certificado con acuse de recibo, y simultáneamente se enviará copia de la misma al Sindicato.

2. El empleado así notificado podrá cuestionar la acción contemplada por la Administración Universitaria, a través del Sindicato, mediante la presentación de una queja ante el Comité de Querellas dentro de los quince (15) días laborables siguientes al recibo de la notificación.

3. Si el empleado notificado, o el Sindicato en representación de éste, no presenta una queja ante el Comité de Querellas, en el término antes dispuesto, se entenderá que el empleado ha renunciado a su derecho a utilizar tal procedimiento, en cuyo caso la Administración Universitaria procederá a tramitar la suspensión o separación del empleado a través de los procedimientos disciplinarios formales establecidos por la ley y la reglamentación universitaria aplicable."

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El Sr. Wilfredo Rivas Ruiz, en adelante denominado “el Querellante” ocupaba un puesto regular de carrera como Conserje de la Oficina de Conservación de las instalaciones universitarias del Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico.

Al momento de su terminación de empleo efectiva el 4 de octubre de 2004, estaba asignado a la Biblioteca José M. Lazaro. (Véase el exhibit núm. 4 Conjunto).

En el caso de autos, la Unión y el Querellante acordaron una estipulación con la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, la cual fue suscrita y firmada por las partes el 27 de febrero de 2004. (Véase el exhibit núm. 3 Conjunto).

En dicha Estipulación el inciso (c) de la misma señalaba que el Querellante aceptó estar en un período de observación de nueve (9) meses en el cual sus ejecutorias serían evaluadas cada mes (Subrayado nuestro).

El Inciso (D) de la Estipulación dispone que de no aprobar satisfactoriamente este período de observación (el Querellante) reconoce que el caso sería referido para la formulación de cargos correspondiente (subrayado nuestro).

Luego de este Árbitro suscribiente haber analizado y estudiado toda la prueba documental conjunta sometida por los Asesores Legales y Portavoces de las partes en el caso de autos, determinamos y concluimos que en el caso de autos el Patrono incumplió y no siguió el procedimiento claramente establecido en los incisos (c) y (d), supra, de la Estipulación firmada por las partes el 27 de febrero de 2004 (exhibit núm. 3 Conjunto) al no evaluar el Patrono al Querellante cada mes tal y como lo establece claramente la

Estipulación durante el período de observación de nueve (9) meses en el cual las ejecutorias del Querellante serían evaluadas.

Más aún, el Patrono procedió a suspender de forma y manera inmediata al Querellante sin mediar tan siquiera una formulación de cargos (Véase el tercer párrafo del exhibit núm. 12 Conjunto, supra) incumpliendo y violando de esta manera el Patrono el inciso (d) de la estipulación del 27 de febrero de 2004 firmada y suscrita por las partes.

Como parte de nuestro análisis y conclusiones hemos examinado y estudiado una serie de documentos que presentó el Patrono y que pasaron a formar parte de la evidencia sometida conjuntamente por las partes, mediante la cual el Patrono intentó probar que había cumplido con las obligaciones de evaluar cada mes al Querellante tal y como lo disponía y establecía la Estipulación del 27 de febrero de 2004. Veamos.

Con relación a esta prueba documental, inicialmente debemos señalar que el exhibit núm. 4 Conjunto, supra, es un Informe de Conducta relacionado con el Querellante, el cual es un documento interno entre el Sr. Ángel L. Morales Vázquez, Director de la Oficina de Conservación y el Sr. Luis Valdés, Supervisor de Conserjes y el mismo no es una evaluación del Querellante.

Con relación al exhibit núm. 6 Conjunto, supra, este exhibit contiene los siguientes documentos:

- “1. Informe de conducta del Sr. Wilfredo Rivas, enviado al Sr. Ángel L. Morales Vázquez por el Sr. Luis Valdés, Supervisor del señor Rivas.

2. Escrito a manuscrito del Supervisor Luis Valdés, sobre los diversos incidentes ocurridos con el Sr. Wilfredo Rivas en el área de trabajo.
3. Querella que radicó el Sr. Luis Valdés al Sr. Wilfredo Rivas en la Oficina de Seguridad del Recinto, luego que el señor Rivas fue apercibido que había recibido una evaluación negativa.
4. Resolución del Comité de Quejas y Agravios del 21 de febrero de 2004.”

Luego de analizar y estudiar los documentos antes mencionados observamos que ninguno de estos documentos son evaluaciones mensuales tal y como lo dispone el inciso (c) de la Estipulación del 27 de febrero de 2004 (exhibit núm. 3 Conjunto).

De hecho, algunos son documentos internos que no tienen consecuencia alguna en el ámbito laboral ya que los mismos se realizaron como un trámite interno entre el personal gerencial del Recinto de Río Piedras de la U.P.R.

Estos documentos no cumplen ciertamente a nuestro entender con la obligación establecida en la Estipulación del 27 de febrero de 2004 firmada y suscrita por las partes, de evaluar cada mes dentro de un período de nueve (9) meses las ejecutorias del Querellante.

Por otro el lado el exhibit núm. 8 Conjunto es un informe relacionado con el Querellante suscrito por el Sr. Luis A. Valdés, Supervisor de Conservación, el cual no indica a quien va dirigido y ni tan siquiera tiene fecha de suscrito o redactado.

De hecho, del propio documento se desprende y surge claramente que no se le notificó, ni se le dio copia del mismo, ni al Querellante, ni a la Unión y a tenor con las circunstancias del mismo este documento, a nuestro entender no tiene consecuencia alguna en el ámbito laboral y menos aún constituye validamente la evaluación mensual

que señala y dispone el inciso (c) de la Estipulación firmada y suscrita por las partes el 27 de febrero de 2004 (exhibit núm. 3 Conjunto).

Con relación a este acuerdo firmado por las partes en la Estipulación del caso de autos, esta Estipulación constituye lo que en el Campo del Arbitraje Obrero-patronal se conoce como un "Last-Chance Agreement".

Este método o procedimiento de disponer de una acción o medida disciplinaria es reconocido en el derecho laboral como un método sumamente útil y eficaz

Sobre este aspecto, los reconocidos y reputados tratadistas del Arbitraje Obrero-patronal Elkouri & Elkouri en su libro *How Arbitration Works*, Sexta Edición a las páginas 969 a la 972 señalan que:

"Last-chance agreements are intended to benefit the employee by allowing a final opportunity to correct conduct and to benefit the employer by allowing it to avoid the trouble and expense of discharging and replacing the employee. One arbitrator described such agreements as an agreement outside of the collective bargaining agreement that is strictly construed and enforced. It can be viewed as a modification of the master collective bargaining agreement in their application to special employees, where the Employer gives valuable consideration by giving up a contended right to discharge an employee and the employee in exchange forfeits for that limited period negotiated rights (except for those spelled out in the [last-chance agreement]) in order to demonstrate to the Employer that he or she merits retention rather than discharge."

"Last-Chance agreements also place responsibilities, such as the duty to give notice, on employers. Failure of the employer to enforce the terms of a last-chance agreement may lull the employee into a false sense of security. He or she may believe that the employer has "acquiesced" to the employee's subsequent misconduct and that it is not subject to being used against him or her, or that the employer has

waived its right to discharge the employee for violating the agreement." (citas omitidas).

También el reconocido y reputado tratadista del arbitraje obrero patronal, Norman Brand en su libro "Discipline and Discharge in Labor Arbitration", 1998, A.B.A. Section of Labor and Employment Law, señala a la pág. 403 del mismo lo siguiente:

"The majority of arbitrators limit their review of disciplinary action under last chance agreements to the terms of the agreement. These arbitrators favor the proposition that a last-chance agreement can waive or modify an employee's rights under a collective bargaining agreement. The last-chance agreement represents a tradeoff: the employee gets something to which he was not entitled prior to the agreement, continued employment, in return for relinquishing certain employment rights are clearly spelled out in the last-chance agreement, their relinquishment will be upheld by most arbitrators".

En el caso de autos la Estipulación suscrita y firmada por las partes el 27 de febrero de 2007 era clara y específica y la misma requería lo siguiente:

- 1) Que el Querellante aceptaba estar en un período de observación de nueve (9) meses en el cual sus ejecutorias serían evaluadas cada mes.
- 2) De no aprobar satisfactoriamente este período de observación el Querellante reconocía que el caso sería referido para la formulación de cargos correspondientes. (subrayado nuestro)

Surge de la prueba documental sometida conjuntamente por los Asesores Legales y Portavoces de las partes, que en el caso de autos, ni se realizaron las evaluaciones mensuales requeridas validamente, ni se le formularon cargos al Querellante antes de su suspensión inmediata de empleo y sueldo, razón por la cual

concluimos y resolvemos que en el caso de autos, el Patrono ignoró e incumplió clara y flagrantemente los términos y condiciones de la Estipulación suscrita y firmada por las partes el 27 de febrero de 2004.

De conformidad con lo antes señalado, somos de opinión que son de clara aplicación al caso de autos las normas de hermenéutica que señalan que:

Cuando la ley es clara y libre de toda ambigüedad, la letra de ella no puede ser menospreciada bajo el pretexto de cumplir su espíritu. 31 LPRA, Sec. 14, (Art. 14) *Rojas vs. Méndez & Cia.* 115 DPR 50, (1984); *Ferretería Matos vs. PRTC*, 110 DPR 153, (1980); *Rodríguez vs. Gobernador* 91 DPR 101, (1964). El texto claro de una ley es la expresión por excelencia de la intención legislativa. *Rojas vs. Méndez*, supra; *Díaz vs. Secretario de Hacienda*, 114 DPR 865, (1983). Si 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, 31 LPRA Sec. 3471, (Art. 1233). El Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico ha resuelto que:

“En la interpretación del Convenio Colectivo se pueden aplicar disposiciones del Código Civil. *Luce & Co. vs. JRTPR*, 86 DPR 425, 440 (1962)”. En vista de ello, les aplican las normas de interpretación contractual. En primer lugar, cuando los términos de un contrato son claros y no crean ambigüedades, los mismos se aplicarán en atención al sentido literal que tengan.”

Los términos de un contrato son claros cuando son suficientes en contenido para ser entendidos en un único sentido, sin dar lugar a dudas o controversias, sin diversidad de interpretaciones y sin necesitar, para su comprensión, razonamientos o

demostraciones susceptibles de impugnación. *Sucesión Ramírez v. Tribunal Superior*, 81 D.P.R. 357 (1959).

Por lo tanto, si los términos de un contrato o de una cláusula contractual – como en el caso de una cláusula de un convenio colectivo – son suficientemente claros como para entender lo que se pacta, hay que atenerse al sentido literal de las palabras y, por ende, los tribunales no pueden entrar a dirimir sobre lo que alegadamente intentaron las partes pactar al momento de contratar. *Luce & Co. v. Junta del Trabajo*, supra.

También es de aplicación al caso de autos el principio básico de orden público del “PACT SUNT SERVANDA” que establece que:

“Los pactos se cumplen y tienen fuerza de ley entre las partes, *Capo Caballero vs. Ramos*, 83 DPR 650, 673 (1961)”, y 31 LPRA, Sec. 3451, Art. 1230

Nuestro Código Civil establece, además que:

“La validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes.” 31 LPRA, Sec. 3373 Art. 1208.

En el caso de autos, la letra de la Estipulación del 27 de febrero de 2004 es clara y específica, razón por la cual la misma tenía que ser observada, aplicada y cumplida estrictamente.

Por razón y motivo del Patrono no seguir, observar y cumplir el procedimiento, los términos y las condiciones establecidas y dispuestas en la Estipulación, del 27 febrero de 2007 resolvemos que la destitución del Querellante no estuvo justificada y la misma es improcedente.

Con relación al tema de las acciones o medidas disciplinarias, debemos señalar que en el campo de arbitraje obrero patronal, el despido (en este caso, la destitución) de un empleado o trabajador, esta considerado como una de las experiencias más opresivas por la que puede atravesar un trabajador o empleado ya que a éste se le priva de la oportunidad de ganar su sustento y el de su familia. Se le priva, además, de otros beneficios contractuales, ya que se lanzan en ocasiones dudas sobre la reputación y la valía del trabajador o empleado como tal. Dicha valorización puede dificultar ingentemente su oportunidad de reemplazo. En adición a esta situación, ha sido y es norma de general aceptación en este foro arbitral, el requerir del patrono la obligación de probar ante el árbitro que el despido que le impuso al trabajador estuvo justificado.

En adición, con relación a este tema, el Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico señaló en el caso del Secretario del Trabajo v. I.T.T., 108 DPR 536, 547, (1979), lo siguiente:

“Para el trabajador, participe menor en los frutos de la empresa, para quien no hay liquidación de dividendos, ni beneficios, ni intereses acumulados en la digna faena de ganar con su esfuerzo el pan que parte en la mesa con los suyos, para quien el ahorro es ilusión devorada por la estrechez, la indemnización por despido es importante evento de la justicia social debida al hombre como factor de producción. Cuando el desempleo condena a un ser humano y a su familia al hambre o a la indignidad, no hay que llegar a límites de exigencia para privarle de la protección que ha ganado acceso a nuestra legislación social. Grave ha de ser una falta para cancelar los modestos auxilios destinados a sostener la familia en la transición a un nuevo empleo sin convertirse en carga del Estado. Cristalina debe ser la justificación que se ofrezca para despedirlo sin este mínimo abono a los años de servicio que representan la inversión de su único haber en la estructura de producción: sus energías, su capacidad física e intelectual durante los

años más fecundos, en fin, su salud que declina con el tiempo”.

Por lo tanto, en virtud de los fundamentos y conclusiones expresados anteriormente emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

La destitución del Sr. Wilfredo Rivas Ruiz no estuvo justificada.

Se le ordena al Patrono la reposición inmediata del Sr. Wilfredo Rivas Ruiz a su puesto.

Se le ordena también al Patrono, el pago de todos los haberes y beneficios dejados de percibir, desde la fecha en que fue injustificadamente destituido, hasta la fecha de su reinstalación.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 6 de junio de 2007.

FERNANDO E. FUENTES FÉLIX
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 6 de junio de 2007; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR DAVID MUÑOZ
PRESIDENTE
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UPR
PO BOX 22014 UPR STATION
SAN JUAN PR 00931-2014

SR VÍCTOR F. RIVERA RODRÍGUEZ
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS
UNIVERSIDAD DE PUERTO RICO

JARDIN BOTÁNICO SUR
1187 CALLE FLAMBOYÁN
SAN JUAN PR 00926-1117

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA
352 CALLE DEL PARQUE PDA 23
SAN JUAN PR 00912

LCDO EFRAÍN MACEIRA ORTIZ
URB PÉREZ MORRIS
31 CALLE MAYAGÜEZ
SAN JUAN PR 00917-4917

MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA