



AUTORIDAD DE PUERTOS	CASO NÚM.: CA-2010-41
Querellada	
-Y-	
JUAN I. LACÉN CIRINO	
Querellante	

**DECISIÓN Y ORDEN**  
**D-2015-1472 (2015 DJRT 3)**

**I- TRASFONDO PROCESAL**

El 7 de septiembre de 2010, el querellante, Juan I. Lacén Cirino, presentó ante este Organismo el Cargo Núm. CA-2010-41, en contra de la querellada, Autoridad de los Puertos, por violación al Artículo 8, Sección (1), inciso (f) de la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, conocida como la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico. En el referido Cargo, en síntesis, se alegó que el patrono estaba cometiendo práctica ilícita por violación de convenio al no acatar el Laudo de Arbitraje Núm. A-02-984, sobre ausencias sin justificar, emitido por el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

*502* La División Legal, en base al lo cargo presentado por la parte querellante, el 9 de abril de 2012, expidió las correspondiente querella. En el referido documento se imputó a la parte querellada haber incurrido en violación al Art. 8, Sección 1, Inciso (f) de la Ley Núm. 130, *supra*. Basó su alegación en el hecho de que el patrono no eliminó del expediente del empleado una suspensión de empleo y sueldo de treinta (30) días por haberse ausentado del empleo el 31 de diciembre de 1998, a pesar de lo dispuesto en el Laudo A-02-984. Expresó que lo anterior provocó una reacción en cadena que culminó con el despido del querellante el 9 de mayo de 2007. Ante esto, el Interés Público solicitó que se encontrara al querellado incurso en práctica ilícita, la restitución empleo del querellante, del sueldo y cualquier otro haber dejado de percibir por concepto de la

suspensión efectuada entre el 1 de marzo al 14 de abril de 2004 y los ingresos dejados de percibir desde su despido. Además, se le advirtió a la parte querellada sobre su derecho y término para contestar la misma.

Luego de varios escritos presentados por ambas partes, el 4 de junio de 2012, la Autoridad de los Puertos, sometió su "Contestación a Querella". En dicho escrito, en síntesis, la parte querellada alegó que este Organismo carecía de jurisdicción para atender la controversia toda vez que entendió que se trataba cosa juzgada. Lo anterior, dado que la destitución del querellante fue validada tanto por el Negociado de Conciliación y Arbitraje como por los tres (3) Tribunales de Justicia de Puerto Rico.

Encontrándose el caso ante la consideración de la División de Oficiales Examinadores, el Cargo fue enmendado y re-investigado. La enmienda al cargo fue realizada el 5 de julio de 2012, para añadir varias violaciones al convenio colectivo aplicable al momento de la controversia. Entre los Artículos cuya violación se imputó se encuentran el XXIII y XLII. Cónsono con lo anterior, el 3 de septiembre de 2013, la  División Legal expidió "Querella Enmendada", en la cual se alegó que el patrono incurrió en práctica ilícita del trabajo por violación al convenio colectivo aplicable entre las partes e incluyó los artículos XXIII y XLII.

Así las cosas, la parte querellada presentó "Moción de Desestimación por Falta de Jurisdicción". En dicho escrito, la querellada reitera los planteamientos realizados en su contestación a la querella original y recalcó que la junta carece de jurisdicción para atender el asunto dado que los méritos del caso fueron adjudicados en arbitraje y fueron confirmados por los Tribunales de Justicia. En respuesta al referido escrito, el Interés Público presentó "Réplica a Moción de Desestimación por Falta de Jurisdicción". En dicho escrito, en síntesis argumentó que el presente caso versa sobre práctica ilícita por violación de convenio y no sobre los méritos del despido del querellante. Indicó además que la doctrina de cosa juzgada no es de aplicación en el presente caso, dado que no existe una sentencia en la cual se adjudique la ocurrencia o no de práctica ilícita.

Tomando en consideración las alegaciones de las partes y después de hacer un análisis de éstas, el 15 de noviembre de 2013 la División Legal presentó una "Moción de

Resolución Sumaria de Querella". En la misma, dicha oficina indicó que no existían controversias de hechos que impidieran la concesión del remedio solicitado por el Interés Público, por lo que solicitó de la Oficina de Examinadores que recomendara la emisión de una Resolución Sumaria en el presente caso.

En respuesta a la solicitud realizada por el Interés Público, el 25 de noviembre de 2013, la querellada presentó una "Réplica a Moción de Sentencia Sumaria y Reiterando Solicitud de Desestimación por Falta de Jurisdicción". En dicho escrito, la querellada expresó que antes de realizar una determinación sumaria, la Junta tenía que expresarse en torno al planteamiento de jurisdicción realizado. Reiteró que la Junta carece de jurisdicción en este caso ya que la destitución del querellante es una final, firme e inapelable. Ante esto, sostuvo que el mecanismo de sentencia sumaria no procedía. Por su parte, el 10 de diciembre de 2013, el Interés Público presentó "Dúplica a Réplica a Moción Solicitando Sentencia Sumaria a favor del Querellante y en Oposición a que se Dicte Sentencia Sumaria a favor de la Querellada". En el documento antes mencionado, el Interés Público incorporó los planteamientos realizados en escritos anteriores y sostuvo su posición en torno a la existencia de jurisdicción para atender la controversia en este caso. Ante esto, reiteró su solicitud de que se declarara Con Lugar la Querella Enmendada y su solicitud de resolución sumaria, concediendo los remedios solicitados.

Así las cosas, el 1 de abril de 2014, el expediente del presente caso fue referido ante la atención de la Junta en Pleno. El mismo contenía un "Informe y Recomendaciones del Oficial Examinador", emitido por la División de Oficiales Examinadores, luego de realizar un análisis del expediente y de las mociones radicadas por todas las partes. En el mismo, dicha División recomendó que se denegara la solicitud realizada por el Interés Público de restitución del querellante en su empleo, por entender que la Junta no posee facultad para revisar laudos de arbitraje. Expresó que la Junta sí tenía facultad para atender la solicitud de retiro de la medida disciplinaria impuesta al querellante, por lo que al respecto recomendó que se hallara a la querellada incurso en práctica ilícita y se le ordenara a ésta remover dicha medida del expediente del querellante, con el pago de el sueldo y haberes dejado de percibir por el

querellante por dicha actuación. En el referido documento se le apercibió a las partes sobre el término disponible para presentar excepciones al informe.

El 4 de abril de 2014, el Interés Público presentó "Solicitud de Prórroga para Presentar Excepciones al Informe del Honorable Oficial Examinador", en la cual solicitó un término de veinte (20) días para presentar excepciones. Mediante Resolución emitida el 1 de mayo de 2014, notificada el 6 de mayo de 2014, la Junta le concedió un término de diez (10) días para presentar sus excepciones.

3PL  
El 16 de mayo de 2014 el Interés Público presentó sus excepciones al informe del oficial examinador. En dicho escrito, entre otras cosas, el Interés Público argumentó que las recomendaciones realizadas por el Oficial Examinador no estaban totalmente circunscritas a la luz de la querella enmendada ya que no se aplicaron los hechos del caso a los artículos del convenio colectivo incluídos en el cargo enmendado, los cuales posteriormente dieron pie a la autorización de enmienda a la querella. Reiteró que la controversia del presente caso no es sobre cumplimiento de laudo sino de práctica ilícita del trabajo. Señaló además que bajo la premisa de que se pretende re-litigar el caso, se dejaron de atender y fuera del análisis las demás violaciones al convenio colectivo imputadas en la querella enmendada. Por ello entiende que le corresponde a la Junta resolver si el patrono cumplió o no con las disposiciones del convenio colectivo incluídas en la querella enmendada. También indicó que toda vez que la querellada no contestó la querella enmendada, las alegaciones no contestadas en la misma se dieron por admitidas, lo cual releva al Interés Público de tener que presentar prueba en cuanto a éstas. Finalmente argumentó que en resumen, las prácticas ilícitas en el presente caso están vinculadas estrechamente al origen de varios errores cometidos por la querellada, incluyendo el no eliminar del expediente la medida disciplinaria del Laudo A-02-984. Ante esto, requiere que se le concedan al querellante los remedios solicitados.

Por su parte, el 22 de mayo de 2014, la querellada presentó "Réplica a Memorando de Excepciones al Informe y Recomendaciones del Oficial Examinador Radicado por los Abogados del Interés Público". En el referido escrito manifestó que el Interés Público no había realizado en sus excepciones nuevos argumentos, por lo que

entiende que el informe del Oficial Examinador es correcto y no debe dejarse sin efecto o modificarse.

De conformidad con el trámite correspondiente, el expediente fue referido a la Junta en Pleno para su evaluación, análisis y determinación. Luego de examinar el expediente del presente caso en su totalidad, lo cual incluye las alegaciones de las partes y los documentos presentados, la Junta realiza las siguientes:

## II- DETERMINACIONES DE HECHOS

1. La parte querellada, Autoridad de los Puertos, es una corporación pública e instrumentalidad gubernamental creada por la Ley Núm. 125 del 7 de mayo de 1942, según enmendada. La misma tiene como misión promover, administrar y fiscalizar el proceso de desarrollo operacional de las instalaciones marítimas y aéreas de la Isla, tanto a nivel nacional como internacional.
2. La parte querellante, Juan I. Lacén Cirino, comenzó a trabajar en la Autoridad de los Puertos el 16 de febrero de 1990.
3. El 31 de octubre de 2000, la Autoridad de los Puertos y la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de Puerto Rico (HEO), suscribieron un Convenio Colectivo cuya vigencia establecida fue desde el 1<sup>ro</sup> de octubre de 2000 hasta el 30 de septiembre de 2007.
4. El referido convenio continuó en vigor, por virtud del Artículo XLVIII, Sección 2, el cual dispone sobre su vigencia extendida día por día hasta que se negocie un nuevo convenio colectivo.
5. El Artículo XLII, Sección 4 del convenio colectivo aplicable en el presente caso, dispone todo lo relacionado al Principio de Medida Disciplinaria Progresiva.
6. El Artículo XLII, Sección 4 del convenio aplicable en el presente caso, establece que en aquellos casos en que no estén involucradas las causales de suspensión contempladas en el Artículo XLIII, Suspensiones Sumarias o

Perentorias, la acción disciplinarias progresiva comienza con una amonestación verbal, continúa con una reprimenda escrita, luego una suspensión que no excederá de treinta (30) días y finalmente el despido.

7. El Artículo XLIII, Sección 5 del convenio colectivo aplicable en el presente caso, enumera los casos que pueden ser objeto de suspensiones sumarias o perentorias, entre las cuales no se encuentra la causa de despido del querellante de epígrafe.
8. El Artículo XLIII, Sección 6 del convenio colectivo aplicable en el presente caso, excluye del procedimiento sumario los casos no mencionados en su Sección 5.
9. El Artículo XXIII, Sección 2, Inciso (b), Sub-inciso (5) del convenio colectivo aplicable en el presente caso, en torno a las tardanzas y ausencias dispone que las mismas no se considerarán para el cómputo de ausentismo aquellas de las cuales haya transcurrido un (1) año desde el envío de una comunicación de reprimenda por dicha causa.
10. El Artículo XXIII, Sección 2 del convenio colectivo aplicable en el presente caso, también dispone que la Autoridad eliminará del expediente del empleado aquellas reprimendas que lleven más de un año de haber sido enviadas.
11. El Sr. Juan I. Lacén Cirino fue objeto de varias medidas disciplinarias desde el año 1998 hasta el año 2004. Ésta última dio lugar a su despido el 7 de mayo de 2007. Éstas de detallan a continuación:
- a. El 30 de diciembre de 1998, la Querellada le notifica al Querellante la intención de amonestación escrita por ausencia sin notificación previa correspondiente al día 25 de diciembre de 1998. Dicha amonestación escrita fue confirmada mediante el Laudo Consolidado A-1435-99, A-1437-99, A1438-99, A-1548-99, A-1283-99 y A-00-394 el día 23 de septiembre de 1999 por la Árbitro Marilú Díaz Casañas.

- b. El 29 de enero de 1999, la Querellada le notificó la intención de suspensión de empleo y sueldo por treinta (30) días por ausencias sin notificar correspondientes al día 31 de diciembre de 1998. Dicha suspensión de empleo y sueldo fue confirmada mediante el Laudo Consolidado A-1435-99, A-1437-99, A1438-99, A-1548-99, A-1283-99 y A-00-394 el día 23 de septiembre de 1999 por la Árbitro Marilú Díaz Casañas.
- c. El 19 de octubre de 2001, la Querellada le notificó al Querellante la intención de despido una vez refrendado por un Árbitro por ausencia sin notificación previa correspondiente al día 12 de octubre de 2001. Dicho despido no fue refrendado por un Árbitro, Laudo A-02-984. El Querellante, Sr. Juan I. Lacén, continuó trabajando con la Querellada. No se le impuso medida disciplinaria alguna al señor Lacén al acaecer el Laudo A-02-984.
- d. El Querellante fue suspendido de su empleo y sueldo (\$2,838.25/mensuales) por treinta (30) días el período comprendido del 1<sup>ro.</sup> de marzo de 2004 hasta el 14 de abril de 2004.
- e. El 1<sup>ro.</sup> de marzo de 2004, la Querellada le notificó al Querellante la intención de despido una vez refrendado por un Árbitro por ausencias sin notificación previa y por insubordinación correspondientes a los días 27, 28 y 29 de febrero de 2004. El día 12 de diciembre de 2005, se emitió el Laudo A-04-2630 refrendando el despido del Querellante el cual fue apelado por la HEO. El 15 de mayo de 2006, el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan, dictó Sentencia mediante la cual confirmó dicho Laudo de Arbitraje. Posteriormente, la HEO recurrió ante el Tribunal de Apelaciones (Caso Núm. KLCE 2006-00826) solicitando la revisión de la Sentencia dictada como parte del Caso Civil Núm. KAC 2006-0859. En esta ocasión el Tribunal expidió el auto solicitado mediante la Sentencia dictada el 30 de abril de 2007,

confirmando la determinación del TPI. Luego el 21 de mayo de 2007, el TA emitió Resolución mediante la cual declaró No Ha Lugar la reconsideración solicitada por la HEO. Ulteriormente, la HEO recurrió ante el TSPR mediante solicitud de auxilio de jurisdicción (Caso Núm. AC 2007-51), y a lo cual este foro emitió Resolución el 31 de agosto de 2007, declarando No Ha Lugar la solicitud de la HEO. Luego, el TSPR emitió Resolución con fecha de 2 de noviembre de 2007, mediante la cual estableció que el recurso radicado como parte del Caso Núm. AC 2007-51 se acogía como uno de *certiorari* y que el mismo se declaraba No Ha Lugar. Dicha determinación fue notificada a las partes el 7 de noviembre de 2007. Así también, el 25 de enero de 2008, el TSPR emitió Resolución denegando la reconsideración radicada por la HEO. En otras palabras, quedó confirmado el Laudo de Arbitraje Núm. A-04-2630 el cual determinó que el despido del Sr. Juan I. Lacén era justificado.

12. El 19 de marzo de 2007, el Sr. Juan I. Lacén, por derecho propio, le cursó una comunicación la Sra. Sara Gregory, Jefa de Recursos Humanos, para que la suspensión, que por error cumplió, por motivo del Laudo Consolidado A-1435-99, A-1437-99, A1438-99, A-1548-99, A-1283-99 y A-00-394 del día 23 de septiembre de 1999 por la Árbitro Marilú Díaz Casañas le fuera removida de su expediente, no fuera utilizada en ningún caso presente ni futuro y para que se le devolviera el salario, las licencias no acumuladas y cualquier haber dejado de percibir.
13. El 21 de marzo de 2007, la Querellada por conducto de la Sra. Sara N. Gregory le cursa una Hoja de Trámite al Sr. Radamés Jordán refiriendo a su atención la solicitud del Querellante para que según dispone el Convenio Colectivo se le remueva del expediente la medida disciplinaria.
14. El 26 de marzo de 2007, distinto a lo establecido en el Convenio Colectivo vigente, la Querellada por conducto del Sr. Radamés Jordán le cursó una

comunicación a la Sra. Sara N. Gregory indicando que no procede la petición del Sr. Juan Lacén Cirino.

15. El 7 de mayo de 2007, la Querellada le notificó al Sr. Juan Lacén que su despido sería efectivo el día 9 de mayo de 2007, esto a pesar de no haber advenido final y firme el Laudo A-04-2630, ya que no fue hasta el 25 de enero de 2008 que el Tribunal Supremo de Puerto Rico denegó la reconsideración radicada por la HEO.
16. El 6 de junio de 2007, el Presidente de la H.E.O. le cursó una comunicación a la Querellada por conducto de la Sra. Sara N. Gregory dándole seguimiento y solicitándole que le contestara al Querellante la carta cursada por éste el 19 de marzo de 2007.
17. El 22 de mayo de 2008, el Querellante por derecho propio, le cursó una comunicación al Sr. Fernando Bonilla, Director Ejecutivo de la Autoridad de los Puertos, indicando que nunca recibió respuesta a la comunicación cursada a la Sra. Sara N. Gregory, Jefa de Recursos Humanos. En la misma le solicitó que como Director Ejecutivo de la Autoridad de los Puertos y como Secretario de Estado, le ordene a las personas pertinentes en la Autoridad que corrigieran el error.
18. El 24 de septiembre de 2008, el Querellante por derecho propio, le cursó una segunda comunicación al Sr. Fernando Bonilla, Director Ejecutivo de la Autoridad de los Puertos, indicando que no ha recibido respuesta a su carta del 22 de mayo de 2008, ni a la carta cursada a la Sra. Sara N. Gregory el 19 de marzo de 2007. En la misma solicitó además, que se corrigiera el error y que se le devolvieran los salarios dejados de percibir.
19. El 14 de noviembre de 2012, a petición de la Lcda. Marta I. Rodríguez Rodríguez, Asesora Legal Externa, la Querellada certificó que los documentos que se mencionan a continuación son copia fiel y exacta del original que existe en los archivos de la Querellada en la Oficina de Recursos Humanos

del expediente del Sr. Juan I. Lacén Cirino. Los documentos mencionados en dicha certificación son los siguientes:

- a. Carta de amonestación del 30 de diciembre de 1998.
- b. Laudo de Arbitraje 23-septiembre-1999 (Casos Núm. 1435-99, 1437-99, 1438-99, 1548-99, 1283-99).
- c. Fe de Errata Laudo de Arbitraje 24-septiembre-1999 (Casos Núm. 1435-99, 1437-99, 1438-99, 1548-99, 1283-99).
- d. Notificación de Sentencia 30-mayo-2000 (Caso Núm. KAC1999-1531).
- e. Notificación de Sentencia 24-junio-2003 (Caso Núm. KAC199-1534).
- f. Notificación Caso Núm. KCE200300967.
- g. Carta de suspensión de empleo y sueldo del 23-febrero-2004.
- h. Acción de Personal con efectividad del 1-marzo-2004 Suspensión de Empleo y Sueldo.

20. Al 13 de marzo de 2013, a petición del Lcdo. Francisco Acevedo Nogueras, Asesor Legal Externo, la Querellada certificó las medidas disciplinarias que constan en el expediente del querellante, Sr. Juan I. Lacén Cirino, las cuales se transcriben a continuación:

- a. Caso: A-1435-99, A-1437-99, A-1438-99, A-1548-99, A-1283-99 y A-00-394 *Reclamación de Salarios, Amonestaciones y Suspensiones. Se justificó la medida disciplinaria.*
- b. Caso: A-00-284 *Conducta Impropia. No se justificó la medida disciplinaria.*
- c. Caso: A-02-984 *Ausencias sin Justificar. No se justificó la medida disciplinaria.*
- d. Caso: A-04-2630 *Despido. Se justificó la medida disciplinaria.*

21. El primer caso certificado por la Querellada, A-1435-99, A-1437-99, A-1438-99, A-1548-99, A-1283-99, A-00-394 corresponde a las comunicaciones del 30 de diciembre de 1998 y 29 de enero de 1999, en las cuales la Querellada le notifica al Querellante la intención de amonestación escrita y suspensión de empleo y sueldo por ausencia sin notificación previa correspondiente al día 25 de diciembre de 1998 y al día 31 de diciembre de 1998, respectivamente.

Dicha comunicación, al 19 de octubre de 2001, había cumplido 2 años, 9 meses y 19 días desde su envío.

22. El 23 de septiembre de 1999, la Árbitro Marilú Díaz Casañas, emitió el Laudo de Arbitraje Núm.A-1435-99, A-1437-99, A1438-99, A-1548-99, A-1283-99 y A-00-394. En lo que respecta al Querellante, se debía evaluar la procedencia de una reprimenda escrita por ausentarse el 25 de diciembre de 1998, sin notificarlo y una reprimenda de suspensión de empleo y sueldo de treinta (30) días a ser refrendada por el Árbitro, por haberse ausentado el 31 de diciembre de 1998, sin notificación previa. Dicho Laudo de Arbitraje fue confirmado por los tribunales en los Casos Núm. KAC 99-1534 (903) ante el Tribunal de Primera Instancia (en adelante "TPI"), y KLCE 2003-00967 ante el Tribunal de Apelaciones (en adelante "TA") quien denegó expedir el auto de *Certiorari* solicitado.

23. El 4 de febrero de 2005, la Árbitro Marilú Díaz Casañas emitió el Laudo de Arbitraje Núm. A-02-984, mediante el cual tuvo la oportunidad de evaluar la procedencia del despido del Sr. Juan I. Lacén por ausentarse el 12 de octubre de 2001. Como parte del Laudo, la Árbitro hizo hincapié en que el 10 de octubre de 2001, el Sr. Juan I. Lacén notificó a su supervisor que se ausentaría el 12 de octubre de 2001, para disfrutarlo como feriado sin embargo, dicha solicitud fue denegada. De este modo, se concluyó que el señor Lacén incurrió en una falta, pero que la sanción debía ser menor al despido puesto que no se entendía como refrendada la suspensión anterior de 30 días impuesta por haberse ausentado el 31 de diciembre de 1998, sin notificarlo.

En particular, la Árbitro Marilú Díaz Casañas determinó que:

*...Sin embargo, la sanción correspondiente a una alegada ausencia sin notificar incurrida por el empleado Lacén el 31 de diciembre de 1998, fue impugnada por la Unión y traída ante la consideración de esta Árbitro. En la audiencia de dicho caso, el grupo de querellantes involucrados se fraccionó en dos; para el primero se levantó un planteamiento de índole procesal y para el segundo se vieron los méritos del caso. Hacemos la salvedad de que para el primer grupo, no se ventilaron los méritos del caso, sólo la arbitrabilidad.*

*Al momento de adjudicar las controversias, determinamos que la querella era arbitrable procesalmente para el primer grupo, pero, al determinar la*

*sanción solicitada para el segundo grupo era justificada, por error, incluimos los nombres de los empleados del primer grupo al cual pertenecía el Querellante (de la arbitrabilidad), en el análisis y adjudicación en los méritos. Nos consta, que al grupo para el cual se levantó el planteamiento procesal nunca se vieron los méritos del caso; por lo tanto se le violó el debido proceso de ley y no podemos dar por refrendada tal sanción.*

24. La Autoridad impugnó el Laudo de Arbitraje Núm. A-02-984, como parte del Caso Civil Núm. KAC 2005-1481 (603), *Autoridad de los Puertos de Puerto Rico vs. Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de Puerto Rico*. El 7 de julio de 2005, el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan, emitió Resolución mediante la cual confirmó el Laudo de Arbitraje Núm. A-02-984 y denegó la solicitud de revisión presentada por la Autoridad.

25. Posteriormente, la Autoridad recurrió ante el Tribunal de Apelaciones (Caso Núm. KLCE 2005-01486) solicitando la revisión de la Sentencia dictada como parte del Caso Civil Núm. KAC 2005-1481. En esta ocasión el Tribunal denegó la expedición del auto *Certiorari* solicitado mediante la Resolución emitida el 8 de agosto de 2006. En su Resolución, el TA expresó que:

*Por otro lado, es importante también señalar que los errores administrativos no crean derechos y pueden ser corregidos en cualquier momento por el Estado. Quiles v. Del Valle, 2006 TSPR 45, 2006 I.T.S. 54; Santiago v. Departamento de la Familia, 153 D.P.R. 208, 218 (2001). Conforme a ello, hemos resuelto que una parte no puede pretender ampararse de una actuación administrativa incorrecta. Quiles v. Del Valle, supra; González Fuentes v. E.L.A., res. El 29 de marzo de 2006, 2006 TSPR 44; Magriz v. Empresas Nativas, 143 D.P.R. 63, 71 (1997); Del Rey v. J.A.C.L., 107 D.P.R. 348, 355-356 (1989).*

[...]

III.

[...]

*Un error en el procedimiento de arbitraje no crea una situación de derecho en la que el patrono se pueda amparar para sostener un despido que, de no ser por el error, no está justificado.*

26. Finalmente, la Autoridad recurrió ante el Tribunal Supremo de Puerto Rico mediante recurso de *Certiorari*, (Caso Núm. CC 2006-831). Este foro emitió Resolución el 1<sup>ro</sup> de diciembre de 2006, mediante la cual denegó la expedición del auto. Así también, el 19 de enero de 2007, el TSPR emitió Resolución

denegando la reconsideración radicada por la Autoridad. Por lo tanto, quedó confirmado el Laudo de Arbitraje Núm. A-02-984.

27. El 12 de diciembre de 2005 el Árbitro, Jorge E. Rivera Delgado, emitió el Laudo de Arbitraje Núm. A-04-2630, mediante el cual tuvo la oportunidad de evaluar la procedencia del despido del Querellante por asistir durante los primeros 23 días del mes de febrero de 2004, en un horario distinto al asignado por el supervisor. En su decisión, el Árbitro Jorge E. Rivera Delgado determinó que:

*En este caso, el querellante no trabajó los primeros veintitrés (23) días del mes de febrero según el itinerario correspondiente a dicho mes. Dado que la negativa obstinada e injustificada del querellante a trabajar según requerido socavó la autoridad gerencial y afectó las operaciones en el AILMM, y su impunidad, sin lugar a dudas, minaría gravemente la moral de los trabajadores se decreta que el despido está justificado; máxime cuando esta no es la primera vez que el querellante es objeto de acción disciplinaria.*

[Nota] 7Esta no es la primera vez que el querellante es objeto de una medida disciplinaria; éste ha sido objeto de amonestaciones verbales, por ausentismo, y amonestación escrita y suspensión de empleo y sueldo durante treinta (30) días, por ausentarse sin previo aviso e injustificadamente. (Énfasis nuestro).

28. La controversia en el Laudo de Arbitraje Núm. A-04-2630, quedó sometida para resolución ante el Árbitro, Jorge E. Rivera Delgado, el 16 de marzo de 2005, un (1) mes después de emitido y notificado el Laudo Arbitraje Núm. A-02-984, de la Árbitro Marilú Díaz Casañas, en el cual se determinó que la suspensión de empleo y sueldo de treinta (30) días se había impuesto en violación al debido proceso de ley del Querellante.
29. La HEO impugnó el Laudo de Arbitraje Núm. A-04-2630, como parte del Caso Civil Núm. KAC 2006-0859 (901), *Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de Puerto Rico vs. Autoridad de los Puertos de Puerto Rico*. El 15 de mayo de 2006, el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan, dictó Sentencia mediante la cual confirmó el Laudo de Arbitraje Núm. A-04-2630.
30. Posteriormente, la HEO recurrió ante el Tribunal de Apelaciones (Caso Núm. KLCE 2006-00826) solicitando la revisión de la Sentencia dictada como parte

del Caso Civil Núm. KAC 2006-0859. En esta ocasión el Tribunal expidió el auto solicitado mediante la Sentencia dictada el 30 de abril de 2007, confirmando la determinación del TPI. Luego el 21 de mayo de 2007, el TA emitió Resolución mediante la cual declaró No Ha Lugar la reconsideración solicitada por la HEO.

31. Finalmente, la HEO recurrió ante el Tribunal Supremo, mediante solicitud de auxilio de jurisdicción (Caso Núm. AC 2007-51), y a lo cual este foro emitió Resolución el 31 de agosto de 2007, declarando No Ha Lugar la solicitud de la HEO. Luego, el Tribunal Supremo emitió Resolución con fecha de 2 de noviembre de 2007, mediante la cual estableció que el recurso presentado como parte del Caso Núm. AC 2007-51 se acogía como uno de *certiorari* y que el mismo se declaraba No Ha Lugar. Dicha determinación fue notificada a las partes el 7 de noviembre de 2007. Así también, el 25 de enero de 2008, el TSPR emitió Resolución denegando la reconsideración radicada por la HEO. En otras palabras, quedó confirmado el Laudo de Arbitraje Núm. A-04-2630 el cual determinó que el despido del Sr. Juan I. Lacén era justificado.

32. La Autoridad de los Puertos despidió al Querellante efectivo el 9 de mayo de 2007.

### III- DERECHO APLICABLE

1. Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, conocida como la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico:
  - a. Artículo 8, Sección 1, inciso (f), el cual establece como práctica ilícita del trabajo el que un Patrono:

Viole los términos de un convenio colectivo, incluyendo un acuerdo en el que se comprometa a aceptar un laudo de arbitraje, esté o no dicho acuerdo incluido en los términos de un convenio colectivo; Disponiéndose, sin embargo, que la Junta podrá declarar sin lugar cualquier cargo en el cual se alegue una violación de este inciso, si la unión que es parte en el contrato es culpable de una violación en curso del convenio o no ha cumplido con una orden de la Junta relativa a alguna práctica ilícita de trabajo, según lo dispone este subcapítulo.

2. Código Civil de Puerto Rico:

a. Artículo 1206, el cual dispone:

El contrato existe desde que una o varias personas consienten en obligarse respecto de otra u otras, a dar alguna cosa, o prestar algún servicio.

b. Artículo 1207, el cual dispone:

La validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes.

c. Artículo 1209, el cual dispone:

Los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento, y desde entonces obligan, no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que según su naturaleza sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley.

3. Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme:

a. Sección 3.17, inciso (b), el cual dispone:

La Ley Núm. 170, *supra*, en su Sección 3.7, inciso (b), permite que una Agencia Administrativa dicte órdenes o resoluciones sumarias. No obstante, este mecanismo no podrá ser utilizado si se dan las circunstancias que establece la referida sección. La Agencia no podrá dictar órdenes o resoluciones sumarias en los casos en que: (1) existen controversias de hechos materiales o esenciales en controversia; (2) hay alegaciones afirmativas en la querrela que no han sido refutadas; (3) surge de los propios documentos que se acompañan con la petición una controversia real sobre algún hecho material y esencial; o (4) como cuestión de derecho no procede.

4. Jurisprudencia del Tribunal Supremo:

- a. Corp. Presiding Bishop CJC of LDS v. Purcell, 117 DPR 714 (1986)
- b. Cruz Marcano v. Sánchez Taragoza, 2007 TSPR 198
- c. FSE v. JRT, 111 DPR 520 (1981)
- d. Luce y Co. v. JRT, 86 DPR 425 (1962)
- e. Nissen Holland v. Genthaller, 2007 TSPR 197
- f. Pérez v. El Vocero, 149 DPR 427 (1999)
- g. Ramos Pérez v. Univisión Puerto Rico Inc. 2010 TSPR 15.
- h. Unión de la Industria Licorera v. Destilería Serrallés, Inc., 116 DPR 348 (1985)

5. Tratadistas:

- a. J.A. Cuevas Segarra, Tratado Derecho Procesal Civil, San Juan, Publicaciones JTS, 2000

**6. Convenio Colectivo suscrito por la Autoridad de los Puertos y la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de Puerto Rico (HEO), suscrito el 31 de octubre de 2000, cuya vigencia establecida fue desde el 1<sup>ro</sup> de octubre de 2000 hasta el 30 de septiembre de 2007:**

**a. El Artículo XXIII del Convenio Colectivo, Tardanzas y Ausencias, Sección 2, Ausencias, Inciso (b) Sub-inciso (5):**

No se considerarán para el cómputo de ausentismo: Cumplido un (1) año desde el envío de una comunicación de reprimenda por tardanzas o ausentismo, la Autoridad eliminará dicha reprimenda del expediente del empleado, salvo que el patrón de conducta continúe. Cualquier empleado tendrá derecho en cualquier momento a examinar su expediente para verificar que la Autoridad ha cumplido con este requisito.

**b. El Artículo XLII del Convenio Colectivo, sobre Ajuste de Controversias, Sección 4:**

En aquellos casos de disciplina en que no estén involucradas las causales de suspensión contempladas en el Artículo XLIII, Suspensiones Sumarias o Perentorias, la acción disciplinaria progresiva comienza con una amonestación verbal, continua con una reprimenda escrita, luego una suspensión que no excederá de treinta (30) días y finalmente el despido." - Principio de Medida Disciplinaria Progresiva-

**c. El Artículo XLIII del Convenio Colectivo, Suspensiones Sumarias o Perentorias, Sección 5, Incisos (1) al (18) y Sección 6:**

Quedan incluidos en este procedimiento aquellos casos acaecidos en las siguientes circunstancias:

1. Apropiación ilegal de propiedad y/o fondos de la Autoridad.
2. Apropiación ilegal de propiedad y/o fondos de usuarios o concesionarios de la Autoridad.
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.
4. Que haya ocasionado daños a la propiedad de la Autoridad.
5. Que haya sido encontrado en posesión y/o manejo de explosivos.
6. Que haya sido encontrado en posesión ilegal de una arma de fuego y/u otras armas prohibidas dentro de las facilidades de la Autoridad.
7. Que haya sido acusado y/o encarcelado por delitos que afecten la imagen de la Autoridad y sus empleados.
8. Que haya mentido sustancialmente en la solicitud de empleo con el propósito de ser empleado por la Autoridad.
9. Que haya abandonado o se haya negado a asistir a un tratamiento rehabilitador de drogas o alcoholismo después de haber sido evaluado por facultativos de la Autoridad y referido por la Autoridad.
10. Que incurra en ataques verbales consistente en uso de lenguaje soez, insultante, ofensivo, obsceno y amenazante en contra de la supervisión y/o gerencia.

- 502
11. Trabajar en aparente estado de embriaguez o de drogas.
  12. Negarse a usar o intentar penetrar o entrar personas no autorizadas, a las áreas de la Autoridad que requieren el uso de tarjeta de identificación expedidas por la Autoridad, en Muelle, Aeropuertos y demás facilidades de la Autoridad.
  13. Que incurra en intento de y/o ataques físicos a la supervisión y/o gerencia.
  14. Que haya sido encontrado en posesión o uso de y/o arrestado y acusado por el uso, venta, distribución y/o complicidad, y otros, relacionado con el trasiego de drogas.
  15. Acusado y/o encarcelado por violación a las disposiciones federales que rigen en y/o regulan los puertos y aeropuertos.
  16. Abandono injustificado del servicio por cuatro días laborables o más, sin notificación a la Autoridad, constatable únicamente por sello de recibido oficial del departamento al que esté adscrito el empleado, dentro del término antes indicado.
  17. Que mediante ardid, simulación, trama, treta o mediante cualquier forma de engaño, altere, cambie, elimine de, falsifique, con la intención de defraudar, cualquier formulario de la Autoridad y/o firma de cualquier supervisor o miembro de la gerencia.
  18. Que el empleado incurra en delito de soborno u oferta de soborno según éstos han sido definidos en nuestro Código Penal.

**d. El Artículo XLIII del Convenio Colectivo, Suspensiones Sumarias o Perentorias, Sección 6:**

Los casos que requieran acción disciplinaria progresiva se registrarán por las Secciones 1 a la 4 del Artículo XLII, Ajuste de Controversias, y no estarán sujetos a lo dispuesto en el presente Artículo.

**e. El Artículo XLII del Convenio Colectivo, sobre Ajuste de Controversias, Sección 2, Segunda Etapa-Arbitraje:**

La decisión del Árbitro será final e inapelable, seguida y cumplida por las partes siempre que sea conforme a Derecho.

**f. El Artículo XXIII del Convenio Colectivo, Tardanzas y Ausencias, Sección 2, Ausencias, Inciso (a) define ausencia:**

Se considerará ausencia la no comparecencia al trabajo por un empleado en un día laborable.

#### IV- ANÁLISIS

La Ley Núm. 130, *supra*, confiere facultad a la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico para evitar la comisión de prácticas ilícitas, según definidas en su artículo 8, ya sea por parte del patrono o parte de la organización laboral. Esta facultad es exclusiva. A los fines de cumplir con los propósitos establecidos en su Ley Orgánica, la

Junta podrá llevar a cabo una investigación de los cargos que se radiquen ante sí, para determinar si se realizan procedimientos adicionales y se celebran audiencias.

En el presente caso, la parte querellante presentó un Cargo en el cual le imputó a la parte querellada haber incurrido en práctica ilícita, según definida en el Art. 8, Sección 1, Inciso (f) de la Ley Núm. 130, *supra*, y a tenor con el procedimiento aplicable, el mismo fue investigado. Posteriormente, a base de los hallazgos de la investigación, la División Legal, expidió querrela en contra de la Autoridad de los Puertos por violación al Artículo 8, Sección 1, Inciso (f). En lo pertinente a lo que nos ocupa, el referido inciso establece como práctica ilícita del patrono, el que éste viole los términos de un convenio colectivo vigente entre las partes. Luego de varios trámites procesales, la querellada presentó una moción solicitando la desestimación del caso por falta de jurisdicción. Por su parte, el Interés Público presentó una réplica a la misma. Posteriormente, por entender que en este caso no existían controversias materiales de hechos, presentó una solicitud de resolución sumaria.

En primer lugar discutiremos la jurisdicción de este Organismo para entender en el presente caso. En Puerto Rico la Ley 130, *supra*, prohíbe, como garantía del derecho de organización y negociación, aquellas actividades que interfieren con su pleno disfrute y que constituyen por ello prácticas ilícitas del trabajo. La Junta es el tribunal adecuado, eficaz e imparcial para implantar la política pública obrero-patronal, fomentar las prácticas y los procedimientos de la negociación colectiva y evitar que cualquier persona se dedique a prácticas ilícitas del trabajo. Esta última facultad es de carácter exclusivo y no le afecta ningún otro medio de ajuste o prevención. La referida ley, sustrajo de la jurisdicción ordinaria de los tribunales esa facultad porque se considera que sólo un organismo, como la Junta, podría dar plena eficacia, a los derechos de organización y negociación colectiva.

No obstante, la Junta ha adoptado la doctrina de agotamiento de remedios contractuales, esto es, que la Junta no habrá de entender en casos de violación de convenio colectivo hasta tanto las partes no hayan agotado los remedios provistos en el convenio colectivo para la solución de sus problemas. Ello no significa que por recurrir

AM

a arbitraje el obrero renuncia a los derechos que le reconoce la Ley 130. Es por ello que nuestro Tribunal Supremo ha resuelto que para que la doctrina de cosa juzgada aplique a un caso posterior se requiere que previamente exista una sentencia válida y definitiva que adjudique una reclamación en los méritos y que haya sido dictada con jurisdicción por el foro pertinente. Art. 1204 del Código Civil, 31 L.P.R.A. sec. 3343. La Junta es quien ostenta, con carácter exclusivo, la jurisdicción en casos de práctica ilícita del trabajo y la propia Junta ha adoptado la doctrina de agotamiento de remedios contractuales, esto no debe ser interpretado como que la Junta no habrá de entender en casos de violación de convenio colectivo, sino que no habrá de entender en éstos hasta tanto las partes no hayan agotado los remedios provistos en el Convenio Colectivo para la solución de sus problemas ya que la cláusula contractual de arbitraje entre las partes no faculta al Negociado a entrar a dilucidar este tipo de controversia surgida en virtud de los derechos consagrados en el Art. 4 de la Ley 130. Aquí se trata de varias violaciones al Convenio Colectivo que configuran varias prácticas ilícitas de trabajo por el patrono. La controversia ante la Honorable Junta no ha sido resuelta y de haberlo sido por otro foro sin jurisdicción, sería nula la resolución por haber sido dictada sin jurisdicción por el foro pertinente. Aplicar la doctrina de cosa juzgada en este caso derrotaría la facultad exclusiva de la Junta de efectuar la política pública adoptada en la Ley 130 en cuanto a la reglamentación de las prácticas ilícitas del trabajo. Al hacerle justicia al señor Lacén quien lleva hoy día 7 años destituido se reivindica la política pública y la facultad exclusiva de la Junta. Habiendo establecido la jurisdicción de la Junta para atender el presente caso, pasaremos a discutir la aplicabilidad del mecanismo de sentencia sumaria.

El concepto de la sentencia sumaria fue adoptado por la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme, Ley Núm. 170 del 12 de agosto de 1988 (3 LPRA Sección 2101, *et seq.*), por la enmienda hecha a su Sección 3.7 mediante la Ley Núm. 299, de 26 de diciembre de 2006, la cual faculta a las agencias que llevan a cabo procedimientos adjudicativos formales, a dictar órdenes y resoluciones sumarias. Al ser este un recurso extraordinario, la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme limita su uso. El

propósito de limitar su uso a ciertas situaciones, se debe a que se faculta al juzgador de los hechos, a tomar una determinación sin necesidad de celebrar una vista, donde de ordinario, las partes tienen la oportunidad de presentar prueba o escuchar y contrainterrogar testigos.

La Sección 3.7 de la LPAU establece que no se podrá dictar órdenes o resoluciones sumarias cuando: “[...] (1) existen hechos materiales o esenciales controvertidos; (2) hay alegaciones afirmativas en la querrela que no han sido refutadas; (3) surge de los propios documentos que se acompañan con la petición una controversia real sobre algún hecho material y esencial; o (4) como cuestión de derecho no procede.” Debido a que el concepto de la sentencia sumaria fue adoptado por la LPAU, *supra*, es necesario que recorramos las expresiones del Tribunal Supremo cuando ha interpretado la Regla 36 de Procedimiento Civil (32 LPRA Ap. III R. 36).

La sentencia sumaria es un mecanismo procesal que confiere discreción al juzgador para dictar sentencia sin necesidad de celebrar una vista evidenciaria<sup>1</sup>. Dado lo anterior la parte que solicita una resolución sumaria tiene que establecer claramente y sustentar que no existe una controversia sobre un hecho material<sup>2</sup>. Solo cuando el tribunal está convencido que no hay una controversia real respecto a hechos materiales y de que la vista evidenciaria es innecesaria, procederá dictar sentencia sumaria<sup>3</sup>. Un hecho material es aquel que puede afectar el resultado de la reclamación de acuerdo al derecho sustantivo aplicable.<sup>4</sup> La controversia que exista sobre ese hecho material tiene que ser real. En el caso Ramos Pérez v. Univisión Puerto Rico Inc., nuestro más alto foro definió una controversia real como aquella “[...] de una calidad suficiente como para que sea necesario que un juez la dirima a través de un juicio plenario.”

La parte promovente de una resolución sumaria, tiene entonces que sustentar a través de prueba documental o declaraciones juradas que efectivamente no existe una controversia real sobre hechos materiales. Si por el contrario el juzgador no tiene certeza sobre todos los hechos materiales del caso, no puede resolver el caso por la vía

<sup>1</sup> Pérez v. El Vocero, 149 DPR 427 (1999); Cruz Mercado v. Sánchez Tarazona, 2007 TSPR 198.

<sup>2</sup> Ramos Pérez v. Univisión Puerto Rico Inc., 2010 TSPR 15.

<sup>3</sup> Nissen Holland v. Genthaller, 2007 TSPR 197.

<sup>4</sup> J.A. Cuevas Segarra, Tratado Derecho Procesal Civil, San Juan Publicaciones JTS, 2000; Ramos Pérez v. Univisión Puerto Rico Inc., 2010 TSPR 15.

sumaria ya que toda duda en cuanto a la existencia de una controversia debe resolverse en contra de la parte que solicita la misma<sup>5</sup>.

Por otro lado la parte que se oponga a que se dicte una resolución de sentencia sumaria, para derrotarla tendrá que sustentar que efectivamente existe una controversia real sobre hechos pertinentes a la controversia. La parte que se opone no puede descansar en meras alegaciones sino que debe de presentar contra declaraciones juradas y contradocumentos que revierta lo alegado por el promovente<sup>6</sup>.

Ante esto, en el ejercicio de análisis para resolver el presente caso, en primer lugar, debemos determinar si al momento de los hechos imputados existía o no un convenio colectivo vigente entre las partes. En segundo lugar, de establecerse la existencia de un convenio colectivo entre las partes, examinar sus disposiciones para auscultar los derechos y obligaciones plasmados en el mismo. Por último, debemos verificar cuales fueron las acciones del patrono, para poder determinar si las mismas violentaron las disposiciones del convenio colectivo vigente y por lo tanto constituyen una práctica ilícita del trabajo.

De los hechos que no se encuentran en controversia surge que el 31 de octubre de 2000, la Autoridad de los Puertos y la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de Puerto Rico (HEO), firmaron un convenio colectivo, el cual estableció una vigencia desde el 1 de octubre de 2000 hasta el 30 de septiembre de 2007. No obstante, por virtud del XLVIII, Sección 2, el cual dispone sobre su vigencia extendida día por día hasta que se negocie un nuevo convenio colectivo. Habiendo establecido la existencia de un convenio colectivo vigente entre las partes, debemos ahora examinar las disposiciones que la parte querellante alega que fueron violentadas.

La parte querellante alegó que la parte querellada había incumplido con lo establecido en el Artículo XXIII y el Artículo XLII sobre del referido convenio. El Artículo XXIII, establece todo lo relacionado con Tardanzas y Ausencias. Según indicado anteriormente, no se considerarán para el cómputo de ausentismo aquellas ausencias o tardanzas cuya comunicación de reprimenda por tardanzas o ausentismo

<sup>5</sup> Sucesión Maldonado v. Sucesión Maldonado; Cruz Marcano v. Sánchez Taragoza, 2007 TSPR 198

<sup>6</sup> Corp. Presiding Bishop CJC of LDS v. Purcell, 117 DPR 714 (1986)

haya cumplido un (1) año desde su envío. El referido artículo indica además que la Autoridad eliminará dicha reprimenda del expediente del empleado, salvo que el patrón de conducta continúe. El Artículo XLII, en cuanto a Ajuste de Controversias establece que la decisión del Árbitro será final e inapelable, seguida y cumplida por las partes siempre que sea conforme a Derecho. Luego de examinar las disposiciones cuya violación se imputó, pasaremos a ver las actuaciones del patrono que alegadamente constituyen una práctica ilícita.

En el caso ante nuestra consideración existe abundante evidencia en el expediente administrativo para sostener que la querellada consideró para el cómputo de ausentismo reprimendas que datan de fechas del año 1998, las cuales son de tres años de cumplidos desde el envío de la notificación por lo cual las mismas debieron ser eliminadas del expediente del empleado. Por dicha violación al Convenio Colectivo, la querellada incurrió, a su vez, en otra violación al Convenio Colectivo porque no cumplió con el Artículo XLII, Ajuste de Controversias, Sección 4, el cual dispone que en aquellos casos en que no estén involucradas las causales de suspensión sumarias o perentorias, la acción disciplinaria progresiva comienza con una amonestación verbal, continua con una reprimenda escrita, luego una suspensión que no excederá de treinta (30) días y finalmente el despido. Cónsono con lo anterior, la querellada tenía la obligación de comenzar con una amonestación verbal en dos momentos distintos en tiempo. Es decir, en la época de los 90's, el 30 de diciembre de 1998, la querellada debió notificar al querellante la intención de amonestación verbal como primera acción disciplinaria progresiva en lugar de notificar intención de amonestación escrita y en la época de los 2000's, el 19 de octubre de 2001, la querellada debió notificar al querellante la intención de a amonestación verbal como primera acción disciplinaria progresiva en lugar de notificar intención de despido ya que desde cumplido el año del envío de una comunicación de reprimenda por tardanzas y ausentismo la querellada tenía la obligación de no considerarla. Tampoco la intención de despido que se le dio al querellante cae bajo las causales de suspensiones sumarias o perentorias como para obviar el principio de medida disciplinaria progresiva.

Al mismo tiempo, surge de los propios documentos de la Autoridad y del expediente administrativo que la querellada nunca envió una intención de amonestación verbal por concepto de ausencias con fecha anterior al 25 de diciembre de 1998. En esa misma línea tampoco existe prueba de que dentro del período que comprende desde el 29 de enero de 1999 hasta el 19 de octubre de 2001 la querellada le haya notificado al querellante alguna intención de amonestación verbal por lo que la notificación de intención de despido del 19 de octubre de 2001 debió ser una notificación de intención de amonestación verbal y no una de despido. Esto a pesar de que el querellante, como bien argumenta el Honorable Oficial Examinador, solicitó en más de una ocasión a la querellada que se eliminara de su expediente y no se utilizara para ningún caso presente ni futuro la notificación de intención de suspensión que databa del año 1998, correspondiente al Laudo Núm. A-02-984.

500  
El Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico, reiteradamente ha sostenido que el convenio colectivo es un contrato que como tal tiene fuerza de ley entre las partes suscribientes siempre que no contravenga las leyes, la moral, y el orden público<sup>7</sup>. Ha resuelto además que el mismo promueve la paz y la estabilidad en el campo obrero patronal<sup>8</sup>. Ante esto, reitera que su validez y eficacia debe ser siempre objeto del más entusiasta endoso por parte de los tribunales<sup>9</sup>. Es principio general del derecho contractual que la validez y el cumplimiento de los contratos no pueden dejarse al arbitrio de uno de los contratantes<sup>10</sup>.

Toda vez que nuestro más Alto Foro ha establecido que los convenios colectivos son contratos, éstos se rigen por lo dispuesto en el Código Civil de Puerto Rico en dicha materia, a no ser que la ley haya dispuesto algo distinto. En cuanto a esta materia, es norma reiterada, que los términos de un convenio de trabajo deben leerse en conjunto y armonizarse en el fin de determinar la intención de las partes<sup>11</sup>. El Código Civil de Puerto Rico, en su Artículo 1206<sup>12</sup>, establece que un contrato existe desde que una o

<sup>7</sup> Unión de la Industria Licorera v. Destilería Serrallés, Inc., 116 DPR 348 (1985).

<sup>8</sup> *Id.*

<sup>9</sup> *Id.*

<sup>10</sup> Código Civil de Puerto Rico, Artículo 1208, 31 LPRA 3373

<sup>11</sup> FSE v. IRT, 111 DPR 520 (1981)

<sup>12</sup> 31 LPRA 3371

varias personas consienten en obligarse respecto de otra u otras, a dar alguna cosa, o prestar algún servicio. Ahora bien, éstos se perfeccionan por el mero consentimiento, y desde entonces obligan a las partes, no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que según su naturaleza sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley<sup>13</sup>.

Por considerarse un contrato, el Convenio colectivo constituye la ley entre las partes que otorgaron el mismo<sup>14</sup>. Cuando los términos de una cláusula en un contrato- en este caso la cláusula de un convenio colectivo- son claros y no dejan lugar a dudas sobre la intención de los contratantes, hay que atenerse al sentido literal de dicha cláusula<sup>15</sup>. En ausencia de disposiciones especiales en un convenio colectivo, o de mediar circunstancias que en derecho lo justifiquen, ninguna de las partes contratantes está obligada a negociar con respecto a disposiciones indubitablemente claras de un convenio; ni puede éste modificarse ni alterarse unilateralmente, ni parte alguna en un convenio está obligada a negociar cambios en su contenido a petición de la otra<sup>16</sup>.

Al presente, conocemos que el Árbitro Jorge E. Rivera Delgado se amparó en una actuación administrativa incorrecta. Las determinaciones de la Árbitro Marilú Díaz Casañas en el Laudo de Arbitraje Núm. A-02-984, concluyen que la sanción de suspensión de empleo y sueldo del Querellante a consecuencia de un error cometido por la misma Árbitro en el Laudo Núm. A-1435-99, A-1437-99, A1438-99, A-1548-99, A-1283-99 y A-00-394, violó el debido proceso de ley del Querellante, y por ende dicha sanción no quedó refrendada. El 19 de enero de 2007, concluyó el proceso de revisión del Laudo de Arbitraje A-02-984 ante el TSPR bajo el caso CC-2006-831, y éste advino final y firme. Un error en el procedimiento de arbitraje no crea una situación de derecho en la que el patrono se pueda amparar para sostener un despido que, de no ser por el error, no está justificado.

El Querellante realizó las debidas gestiones con su Patrono para que se corrigiera el craso error en su expediente de empleo. El 19 de marzo de 2007, el Querellante

<sup>13</sup> Código Civil de Puerto Rico, Artículo 1210, 31 LPRA 3375

<sup>14</sup> Luce y Co. v. IRT, 86 DPR 425 (1962).

<sup>15</sup> *Id.*

<sup>16</sup> *Id.*

suscribió una carta dirigida a la Sra. Sara N. Gregory, Jefa de Recursos Humanos de la Autoridad donde informa lo determinado por el Tribunal de Apelaciones, y solicita:

1. *Que sea removido de mi expediente cualquier información referente a los 30 días de suspensión.*
2. *Que esta suspensión no sea utilizada en ningún caso presente ni futuro.*
3. *Que se me devuelva el salario y las licencias no acumuladas y cualquier haber dejado de percibir por concepto de esta suspensión.*

El Sr. Juan Roberto Rosa León, Presidente de HEO, suscribió una carta el 6 de junio de 2007, dirigida a la Sra. Sara N. Gregory de la Autoridad solicitando contestación a la carta del Querellante con fecha de 19 de marzo de 2007. Posteriormente, el 22 de mayo de 2008, el Querellante se comunicó por segunda ocasión con la Autoridad para que se corrigiera el error cometido en su contra conforme a lo determinado en el Laudo de Arbitraje A-02-984, y los tribunales.

El 24 de septiembre de 2008, el Querellante le envió una carta al Director Ejecutivo de la Autoridad, Sr. Fernando Bonilla. En la misma le indicó que se estaba dirigiendo a él por tercera ocasión para solicitarle que la Autoridad cumpliera con su deber ministerial de corregir un error cometido por la Honorable Árbitro Marilú Díaz Casañas, el cual fue corregido mediante el Laudo de Arbitraje Núm. A-02-984 y ratificado por el Tribunal de Primera Instancia, Tribunal de Apelaciones y Tribunal Supremo. Alegó que ese error trajo como consecuencia que se le descontaran treinta (30) días de empleo y sueldo, los que cumplió el 1<sup>ro.</sup> de marzo de 2004 al 14 de abril de 2004.

Habiendo no recibido respuesta de la Autoridad, y tampoco habiéndose corregido su expediente, el Querellante acudió al TPI mediante Recurso de *Mandamus*, como parte del Caso Civil Núm. KPE 2008-4326, a los fines de que la Autoridad cumpliera con lo dispuesto por el Laudo de Arbitraje Núm. A-02-984. El 1<sup>ro.</sup> de junio de 2009, el Tribunal de Primera Instancia dictó Sentencia mediante la cual desestimó el recurso radicado por el señor Lacén. El dictamen fue notificado el 5 de junio de 2009.

Posteriormente, el señor Lacén recurrió ante el Tribunal de Apelaciones a los fines de solicitar la revisión de la Sentencia dictada por el Tribunal de Primera Instancia como parte del Caso Civil Núm. KPE 2008-4326. El 29 de junio de 2010, el TA

dictó Sentencia mediante la cual desestimó el recurso radicado por el señor Lacén. En el dictamen el Tribunal establece clara y patentemente que el señor Lacén:

*“...presentó ante el TPI un Mandamus y no una solicitud para poner en vigor un laudo de arbitraje”. A su vez, añadió que “...corresponde ala Junta de Relaciones del Trabajo, en el ejercicio de su jurisdicción exclusiva, dilucidar las controversias para determinar si hubo o no prácticas ilícitas de trabajo”.*

La Querellada nunca eliminó del expediente del Querellante la reprimenda escrita por ausencia sin notificación previa correspondiente al día 25 de diciembre de 1998, ni la suspensión de empleo y sueldo por treinta (30) días por haberse ausentado el 31 de diciembre del 1998, a pesar de lo dispuesto en el Convenio Colectivo y en el Laudo de Arbitraje Núm. A-02-984, el cual fue confirmado por los tribunales, y cuyo cumplimiento fue requerido en múltiples ocasiones por el Querellante.

De no haber actuado distinto a lo establecido en el Convenio Colectivo, perpetuando toda referencia de reprimendas en el expediente del Querellante, incluyendo las no refrendadas, dichas notificaciones no hubieran sido consideradas y, por ende, contabilizadas como una acción disciplinaria progresiva en contra del Querellante. Una práctica ilícita a tenor con lo dispuesto en el Artículo 8, Sección 1, Inciso (f) de la Ley 130 no crea una situación de derecho en la que el Querellado se pueda amparar para sostener un despido que, de no ser por la comisión de la práctica ilícita, no está justificado.

El querellante, Sr. Juan I. Lacén Cirino, presentó el 9 de julio de 2010, ante la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico un cargo por prácticas ilícitas y violación al Convenio Colectivo en contra de la Querellada, el cual enmendado posteriormente el 5 de julio de 2012. En el presente caso, la parte querellante le imputó a la parte querellada haber incurrido en práctica ilícita por violación de convenio colectivo. Las disposiciones del convenio colectivo antes citadas, en torno a Tardanzas y Ausencias y en torno a Ajuste de Controversias son claras y por lo tanto debían ser cumplidas por el Patrono. La Autoridad de los Puertos al no remover del expediente del querellante la medida disciplinaria objeto de controversia, en contravención a lo pactado por las partes en el convenio colectivo vigente, incurrió en práctica ilícita.

506  
En resumen, las prácticas ilícitas en este caso están vinculadas estrechamente al origen de varios errores cometidos por la Autoridad, incluyendo el de no eliminar del expediente la medida disciplinaria del Laudo Núm. A-02-984. Sobre lo anterior surge de la evidencia en el expediente administrativo que el Laudo A-02-984 que configuró una de las prácticas ilícitas fue conforme a Derecho. Admitido ese hecho, se derivan unas consecuencias de Derecho que fueron obviadas a pesar de que ese Laudo fue emitido y notificado un (1) mes antes de quedar sometido para resolución el Laudo A-04-2630 sobre destitución sumaria. Ante este escenario y de acuerdo al Derecho aplicable, respetuosamente, queda claro que la Querellada incurrió en prácticas ilícitas de trabajo conforme el Inciso (f) Sección 1 del Artículo 8 de la Ley 130 y procede que la Honorable Junta además de lo recomendado por el Honorable Oficial Examinador, ordene el cese y desista de la práctica ilícita de destituciones sumarias no contempladas en el Convenio Colectivo, incluyendo el cese y desista de las práctica ilícitas cometidas por no cumplir con los Artículos XXIII, XLII y XLIII y ordene la reinstalación del señor Lacén como consecuencia directa de las actuaciones de la Querellada contrarias al Convenio.

Ahora bien, en la querrela presentada por el Interés Público se solicitó que, luego de determinar la comisión de práctica ilícita, se le ordenara a la Autoridad de los Puertos que restituyera al querellante en su puesto y pagar los haberes dejados de percibir desde el 9 de mayo de 2007 hasta el 9 de agosto de 2013. Indicó además que cantidades posteriores a esa fecha serían calculadas y añadidas. En cuanto a los haberes dejados de percibir, la Junta entiende que se debe realizar una vista en donde las partes puedan presentar evidencia que ayude a determinar los mismos, computarse las sumas adicionales a las que tendrían derecho, si alguna, y conceder cualquier otro remedio que la Junta entienda procedente.

## V- CONCLUSIONES DE DERECHO

1. La parte querellada, Autoridad de los Puertos, es un Patrono, según definido en el Artículo 2, incisos 2 y 11 de la Ley Núm. 130, *supra*.

2. La parte querellante, Sr. Juan I. Lacén Cirino es un empleado, según definido en el Artículo 2, inciso 10 de la Ley Núm. 130, *supra*, que al momento de los hechos era miembro de la unidad apropiada representada por la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de Puerto Rico.

3. La querellada, Autoridad de los Puertos, tenía la obligación de comenzar con una amonestación verbal en dos momentos distintos en tiempo. Es decir, en la época de los 90's, el 30 de diciembre de 1998 la Querellada debió notificar al Querellante la intención de amonestación verbal como primera acción disciplinaria progresiva en lugar de notificar intención de amonestación escrita y en la época de los 2000's, el 19 de octubre de 2001, la Querellada debió notificar al Querellante la intención de amonestación verbal como primera acción disciplinaria progresiva en lugar de notificar intención de despido, ya que desde cumplido el año del envío de una comunicación de reprimenda por tardanzas y ausentismo la Querellada tenía la obligación de no considerarla.

4. No existe prueba de que dentro del período que comprende desde el 29 de enero de 1999 hasta el 19 de octubre de 2001 la Querellada le haya notificado al Querellante alguna intención de amonestación verbal, por lo que la notificación de intención de despido del 19 de octubre de 2001 debió ser una notificación de intención de amonestación verbal y no una de despido. Esto a pesar de que el Querellante, aunque por otros fundamentos, solicitó en más de una ocasión a la Querellada que se eliminara de su expediente y no se utilizara para ningún caso presente, ni futuro, la notificación de intención de suspensión que databa del año 1998.

5. La parte querellada, distinto a lo pactado en el Convenio Colectivo vigente entre las partes, incurrió y está al presente incurriendo en prácticas ilícitas de trabajo dentro del significado del Artículo 8, Sección (1), Inciso (f) de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, consistente en que consideró para el cómputo de ausentismo reprimendas que datan de fechas del año 1998, las cuales

son de tres años cumplidos desde el envío de la notificación por lo cual las mismas debieron ser eliminadas del expediente del empleado.

6. Por dicha violación al Convenio Colectivo, la Querellada incurrió a su vez, en otra violación al Convenio Colectivo porque no cumplió con el Artículo XLII, Ajuste de Controversias, Sección 4, el cual dispone que en aquellos casos en que no estén involucradas las causales de suspensión sumarias o perentorias, la acción disciplinaria progresiva comienza con una amonestación verbal, continúa con una reprimenda escrita, luego una suspensión que no excederá de treinta (30) días y finalmente el despido.

#### VI- DETERMINACIÓN DE LA JUNTA

 En vista de lo antes expuesto, de conformidad con la evidencia que obra en el expediente y con el derecho aplicable y en atención a la "Moción de Desestimación por Falta de Jurisdicción", "Réplica a Moción de Desestimación por Falta de Jurisdicción", "Moción Solicitando Sentencia Sumaria a Favor del Querellante y en Oposición a que se Dicte Sentencia Sumaria a Favor de la Querellada", "Réplica a Moción de Sentencia Sumaria y Reiterando Solicitud de Desestimación por Falta de Jurisdicción", "Dúplica a Réplica a Moción Solicitando Sentencia Sumaria a Favor del Querellante y en Oposición a que se Dicte Sentencia Sumaria a Favor de la Querellada", "Excepciones al Informe y Recomendaciones del Oficial Examinador" y "Réplica a Memorando de Excepciones al Informe y Recomendaciones del Oficial Examinador Radicado por los Abogados del Interés Público", luego de evaluar los argumentos esbozados por las partes, en virtud de las facultades conferidas a este Organismo por la Ley Núm. 130, *supra*, y por la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme, la Junta, con el voto de sus miembros presentes en Reunión de Junta, determinó lo siguiente:

#### SE RESUELVE

1. NO SE ACOGE el Informe y Recomendaciones del Oficial Examinador.

2. Se declara **NO HA LUGAR** la Moción en Solicitud de Desestimación presentada por la querellada.
3. Se declara **HA LUGAR** la "Moción en Solicitud de Resolución Sumaria" presentada por el Interés Público, toda vez que somos del criterio de que no existen controversias de hechos materiales y como cuestión de Derecho procede.
4. Por lo que se declara **HA LUGAR** la querrela de epígrafe.
5. En su consecuencia **SE ORDENA** a la parte querellada que restituya al querellante a la misma posición que ocuparía de no haberse incurrido en la conducta ilegal y pagar los haberes dejados de percibir desde el 9 de mayo de 2007 hasta la fecha en que sea reinstalado en su posición.
6. No obstante, en cuanto a los haberes dejados de percibir, según solicitados por el Interés Público, la Junta entiende que debe realizarse una vista adjudicativa en donde las partes puedan presentar evidencia sobre los haberes dejados de percibir, para que se pueda determinar la cuantía a la que tendría derecho el querellante y conceder cualquier otro remedio que la Junta estime procedente.
7. **SE ORDENA** que el presente caso sea referido a la División de Oficiales Examinadores para que, en torno a este asunto, continúe con el trámite administrativo correspondiente para la celebración de una vista pública en la cual se dilucidará todo lo antes indicado.

Por todo lo cual, se emite la siguiente:

#### **ORDEN**

La Autoridad de los Puertos (AP), sus agentes, oficiales, sucesores y cesionarios deberán:

1. Restituir en su empleo al Sr. Juan I. Lacén Cirino con el pago de los haberes dejados de percibir
2. Cesar y desistir de violar el convenio colectivo firmado por la AP y la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de Puerto

Si la parte opta por solicitar la Reconsideración, la Junta de Relaciones del Trabajo, dentro de los quince (15) días de haberse presentado dicha moción, deberá considerarla. Si la rechazare de plano o no actuare dentro de los quince (15) días, el término para solicitar revisión judicial comenzará a correr nuevamente desde que se notifique dicha denegatoria o desde que expiren esos quince (15) días, según sea el caso. Si se tomare alguna determinación sobre la Reconsideración radicada, el término de los treinta (30) días para solicitar la revisión judicial empezará a contarse desde la fecha en que se archiva en autos una copia de la notificación de la resolución de la Junta resolviendo definitivamente la Reconsideración. La anterior resolución deberá ser emitida y archivada en autos dentro de los noventa (90) días siguientes a la radicación de la Moción de Reconsideración.

Si la Junta acoge la Moción de Reconsideración pero dejare de tomar alguna acción con relación a ésta, dentro de los noventa (90) días de haber sido radicada, perderá jurisdicción sobre la misma y el término para solicitar la revisión judicial ante el Tribunal de Apelaciones empezará a contarse a partir de la expiración de dicho término de noventa (90) días, salvo que la Junta por justa causa y dentro de esos noventa (90) días, prorrogue el término para resolver por un período que no exceda de treinta (30) días adicionales.

Lo acordó la Junta y lo firma el Presidente.

En San Juan, Puerto Rico, hoy 24 de marzo de 2015



Lcdo. Jeffrey J. Pérez Cabán  
Presidente

#### NOTIFICACIÓN

Certifico que en el día de hoy se ha notificado, mediante **correo certificado con acuse de recibo**, copia de la presente Decisión y Orden a las siguientes personas:

Rico (HEO) el 30 de octubre de 2000, particularmente en sus disposiciones sobre Tardanzas y Ausencias y sobre Ajustes y Controversias.

3. Fijar en sitios visibles a sus empleados afiliados a la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de Puerto Rico (HEO), copias del Aviso de que se aneja a la presente Decisión y Orden, por un término de treinta (30) días consecutivos, contados a partir de que la misma advenga final y firme.
4. Informar a la Junta, dentro de un término de treinta (30) días, contados a partir de que la presente Decisión y Orden sea final y firme, las medidas tomadas para cumplir con lo aquí ordenado.

#### VII- ADVERTENCIAS

 Cualquier parte afectada por la presente Decisión y Orden, tendrá derecho a solicitar la reconsideración de ésta en la Secretaría de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, dentro del término de veinte (20) días, contados a partir del archivo en autos de su notificación. Dentro del mismo término, el solicitante notificará copia de tal escrito, por correo, a todas las partes que hayan intervenido en los procedimientos.

En la alternativa, la parte afectada podrá acudir directamente al Tribunal de Apelaciones, mediante un recurso de revisión judicial, dentro del término de treinta (30) días, contados a partir del archivo en autos de la notificación de la presente Decisión y Orden. En este caso, el solicitante deberá notificar copia del escrito presentado a todas las partes que hayan intervenido en los procedimientos, así como también a la Junta de Relaciones del Trabajo, dentro del mismo término disponible para presentar la revisión judicial. La notificación podrá hacerse por correo. Ley Número 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Aponte Correa vs. Policía de Puerto Rico, 142 D.P.R. 75 (1996). Los términos comprendidos en los presentes apercibimientos se computan a base de días naturales.

1. Lcdo. Guillermo Mojica Maldonado  
Ave. Muñoz rivera #894, Suite 210  
Río Piedras, PR 00927

[natirf@prtc.net](mailto:natirf@prtc.net)

2. Autoridad de los Puertos  
Oficina de Relaciones Laborales  
PO Box 362829  
San Juan, PR 00936-2829

3. Sr. Juan I. Lacén Cirino  
Urb. Santiago  
Calle C #2  
Loíza, PR 00772

4. Lcda. Ana M. Meléndez Renaud  
Directora División Legal  
(A la Mano)  
[amelendez@jrt.gobierno.pr](mailto:amelendez@jrt.gobierno.pr)

En San Juan, Puerto Rico, a 24 de marzo de 2015



Sra. Liza F. López Pérez  
Secretaria de la Junta



**AVISO  
A TODOS NUESTROS EMPLEADOS**

CASO: CA-2010-41  
DECISIÓN Y ORDEN NÚM.: D-2015-1472 (2015 DJRT 3)  
DE LA JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO

NOSOTROS, LA AUTORIDAD DE LOS PUERTOS (AP), nuestros agentes, oficiales, sucesores y cesionarios, en cumplimiento de una Decisión y Orden emitida por la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico y con el propósito de efectuar la política pública expresada en la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, notificamos a todos nuestros empleados que se nos ha ordenado:

- 602
1. Restituir en su empleo al Sr. Juan I. Lacén Cirino con el pago de los haberes dejados de percibir.
  2. Cesar y desistir de violar el convenio colectivo firmado por la AP y la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de Puerto Rico (HEO) el 30 de octubre de 2000, particularmente en sus disposiciones sobre Tardanzas y Ausencias y sobre Ajustes y Controversias.
  3. Fijar en sitios visibles a sus empleados afiliados a la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de Puerto Rico (HEO), copias del presente Aviso por un término de treinta (30) días consecutivos.

AUTORIDAD DE LOS PUERTOS

Por: \_\_\_\_\_  
Título

Fecha de Publicación: \_\_\_\_\_

---

Este Aviso deberá permanecer fijado en sitios visibles a los empleados por un periodo no menor de treinta (30) días consecutivos y no deberá ser alterado, modificado o cubierto en forma alguna.

