

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
PO Box 195540  
San Juan, PR 00919-5540  
Tel. 754-5302 a 5317 Fax 756-1115

**UNIÓN DE EMPLEADOS DE MUELLES  
DE PUERTO RICO (U.D.E.M.)  
(UNIÓN)**

**Y**

**AUTORIDAD DE LOS PUERTOS  
(AUTORIDAD)**

**LAUDOS DE ARBITRAJE**

**CASO NÚMERO: A-04-2085**

**SOBRE:  
AMENAZAS Y FALTA DE RESPETO**

**ÁRBITRO:  
JUAN JOSÉ ZAMORA SANTOS**

## **I. INTRODUCCIÓN**

La vista de arbitraje del caso de referencia se celebró en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 16 de noviembre de 2004. El caso quedó sometido, para su consideración y adjudicación, el 22 de diciembre de 2004, fecha en que la Autoridad presentó su alegato escrito.

Por la Autoridad de los Puertos, en adelante “la Autoridad”, comparecieron: el Sr. Radamés Jordán Ortiz, Jefe de Relaciones Industriales, y Portavoz; y el Sr. Rubén Santana Mercado, Supervisor de Operaciones, y Testigo.

Por la Unión de Empleados de Muelles de Puerto Rico (U.D.E.M), en adelante “la Unión”, comparecieron: el Lcdo. Miguel González Vargas, Asesor Legal y Portavoz; el

Sr. René Mercado, Vicepresidente de la Unión; y el Sr. Jorge Flores, Marino de Muelle, y Querellante.

## II. SUMISIÓN

Toda vez que las partes no lograron llegar a un acuerdo en cuanto a la controversia a resolverse, ambas nos sometieron sus respectivos Proyectos de Sumisión.

### POR LA UNIÓN:

Que el Honorable Árbitro determine si procesalmente el Patrono violó el Convenio Colectivo en el Título XII, Inciso E, al suspender al querellante por noventa (90) días de empleo y sueldo el día 15 de enero de 2004, luego de haberle descontado una (1) hora de trabajo, sobre unos hechos que alegadamente ocurrieron el día 11 de febrero de 2003. De entender que la acción disciplinaria del Patrono viola el estatuto procesal, provea el remedio adecuado, incluyendo los haberes dejados de percibir por el querellante y un veinticinco por ciento (25%) en honorarios de abogado.

### POR EL PATRONO:

Que el Honorable Árbitro determine si la suspensión impuesta al Sr. Jorge Flores estuvo o no justificada conforme a los hechos, la evidencia presentada. De estarlo que confirme la misma y desestime la querella.

A tenor con la facultad conferida en el Reglamento que rige el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, determinamos que el asunto a resolverse es el siguiente: <sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>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.

Determinar si la Autoridad cumplió o no procesalmente con las disposiciones del Convenio Colectivo al disciplinar al Sr. Jorge Flores. De ésta haber cumplido, determinar si la suspensión de empleo y sueldo impuesta al señor Flores estuvo o no justificada conforme a los hechos y la evidencia presentada.

### III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO TÍTULO XII

#### Artículo 1: AJUSTE DE CONTROVERSIAS

##### E. SUSPENSIONES Y DESPIDOS

En aquellos casos de suspensión o despidos se le notificará al empleado los cargos, la evidencia y la sanción disciplinaria.

Del empleado considerar injusta su suspensión o despido, deberá presentar su querrela a la Unión, la que podrá presentar querrela por escrito dentro de los siguientes quince (15) días a la suspensión o notificación de separación del empleado ante el Jefe de Relaciones Industriales.

De así ocurrir, se procederá de aquí en adelante como se dispone en la Sección 3, Tercera Etapa, Inciso 2) de este Artículo.

Ningún empleado podrá ser suspendido sin agotar todos los recursos, según dispone el Convenio Colectivo, excepto en casos de violaciones graves.

##### C. TERCERA ETAPA

2) La apelación será radicada ante el Jefe de Relaciones Industriales por escrito acompañada de un resumen de los hechos, así como los resultados de la etapa anterior.

3) El Jefe de Relaciones Industriales citará al Presidente de la Unión o su representante una vez haya recibido la querrela dentro de los quince (15) días laborables siguientes al recibo de la querrela. Las partes se reunirán a los fines de tratar de resolver o conciliar la querrela.

4) Una vez discutida la querrela, el Jefe de Relaciones Industriales o su representante contestará la misma por escrito dentro de los siguientes veinte (20) días laborables. De no estar de acuerdo la Unión con la contestación del Jefe de Relaciones Industriales, ésta podrá recurrir a Arbitraje dentro de los quince (15) días siguientes a la determinación del Jefe de Relaciones Industriales.

#### IV. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si la situación acontecida el 11 de febrero de 2003 justifica la medida disciplinaria impuesta al señor Flores.

La Unión al comienzo de la vista, argumentó que la Autoridad violó el procedimiento que establece el Título XII sobre Ajuste de Controversias, supra, al momento de disciplinar al Sr. Jorge Flores, el cual podría poner fin a la controversia. Alegó que el 22 de diciembre de 2003 se le celebró una vista sobre unos hechos que ocurrieron el 11 de febrero de 2003, esto es 11 meses después. Que tal actuación viola el término razonable de 6 meses que promulga la doctrina de incuria. Aunque reconoce que el Convenio Colectivo no tiene cláusula alguna sobre adjudicación automática por incumplimiento en las etapas procesales, solicita dicho remedio en este caso. Argumentó, además, que si la Unión tiene un término de quince (15) días para procesar la querrela, la Autoridad debe tener igual término para procesar a los empleados disciplinariamente. Se fundamenta en que la Sección 2 del Artículo 1 del Título XII, supra, establece que las quejas y querrelas podrán ser presentadas tanto por la Unión o por la Compañía.

En esta etapa de los procedimientos, la Unión presentó en evidencia el testimonio del señor Flores para probar que estuvo hospitalizado únicamente de 7 a 8 días en el

Hospital San Juan Capestrano y que luego regresó a trabajar. Que luego de regresar a trabajar, vio en diferentes ocasiones al señor Jordán en la cafetería, pero que se le escondía. De otro lado, admitió que la carta en que la Unión se queja por la medida disciplinaria impuesta al señor Flores, del 15 de enero de 2004, la llevó personalmente a la oficina del Sr. Miguel Soto, Director Ejecutivo, el 27 de enero de 2004, no así a la oficina de Relaciones Industriales, según lo dispone el Convenio.

Por su parte, la Autoridad argumentó, y así lo probó, que el incidente ocurrió el 11 de febrero de 2003 y que el 12 de marzo de 2003 se le citó al señor Flores a la vista administrativa a celebrarse el 20 de marzo de 2003. Que el Sr. Osvaldo Morrobel le solicitó al señor Jordán que cambiara la fecha de la vista, debido a que el señor Flores se encontraba hospitalizado.<sup>2</sup> Que el señor Morrobel le pidió que suspendiera la vista hasta que se reintegrara al trabajo el señor Flores. Que quedaron en que cuando se reintegrara al trabajo, se lo iban a dejar saber al señor Jordán para que se llevara a cabo la vista, cosa que nunca ocurrió. Que no fue hasta un incidente que ocurrió en las navidades en que estaba involucrado el señor Flores, que se percató de que estaba trabajando nuevamente en la Autoridad. De otro lado, argumentó que una vez se celebra la vista administrativa, la Autoridad no tiene un término para hacer una determinación que lo obligue.

En el alegato, la Autoridad solicitó que se declarara no arbitrable la querrela en su modalidad procesal por no haberle sido presentada la querrela por escrito dentro de

---

<sup>2</sup>Exhibit 4a y 4b de la Autoridad.

los 15 días al Jefe de Relaciones Industriales, conforme lo establece el Convenio Colectivo. No obstante, El Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje establece en el Artículo XIV d) que: “En caso de que una de las partes alegue que la controversia no es arbitrable, deberá incluir dicha alegación en su proyecto de sumisión y tendrá el peso de la prueba sobre su alegación”. En el presente caso, dicho planteamiento no fue recogido en el proyecto de sumisión ni levantado en la vista de arbitraje como defensa para desestimar la querrela por parte de la Autoridad. Por lo que no entraremos a sopesar dicho planteamiento por defecto en su presentación.

Sopesada las contenciones de las partes resolvemos primero, que es improcedente la alegación de la Unión de que la Autoridad tenga un término para procesar disciplinariamente a un empleado conforme los términos del Convenio Colectivo y segundo e independientemente de lo anterior, no aparece negociado en el Convenio Colectivo un procedimiento de adjudicación automática de querellas a favor de la parte que incumpla con los términos establecidos en el Artículo 1, sobre Ajuste de Querellas, que permita establecer el remedio que solicita la Unión.

En el Título XII, Artículo 1 E) sobre Suspensiones y Despido, supra, claramente, establece que en aquellos casos de suspensión se le notificará al empleado los cargos, la evidencia y la sanción disciplinaria sin término alguno para procesar disciplinariamente al empleado. Claro está, esto no implica que se va a dejar enteramente al arbitrio de la Autoridad el momento en que se va a disciplinar a un empleado desde ocurridos unos

hechos, por lo que ésta debe ser dentro de un término enmarcado en la razonabilidad. Bajo este criterio, la evidencia aportada por la Autoridad es suficiente para este Árbitro entender que lo procesó de una manera diligentemente. Esto es, el 12 de marzo de 2003 envió una carta al señor Flores donde se le citaba para una vista a celebrarse el 20 de marzo de 2003 sobre los hechos ocurridos el 11 de febrero de 2003. Posteriormente la Unión le solicitó a la Autoridad una posposición de la vista dada la hospitalización del señor Flores en el Hospital San Juan Capestrano desde el 18 de marzo de 2003. La Autoridad alegó que la Unión se comprometió con la Autoridad de informar cuando el empleado fuera dado de alta y estuviera disponible para vista, cosa que no dudamos. Sin embargo, no toda la responsabilidad debe recaer en la Unión, puesto que la Autoridad pudo también mantenerse en comunicación con ésta para darle seguimiento al caso del señor Flores inclusive con la Oficina de Recursos Humanos para saber si éste se había reinstalado al trabajo. Sin embargo, esto no ocurrió así. Entendemos que, tanto la Unión como la Autoridad, no obraron de la manera más diligentemente posible con relación al procedimiento seguido en las etapas prearbitrales. Por otro lado, la Unión no presentó su apelación ante el Jefe de Relaciones Industriales conforme lo establece el Título XII, Artículo 1, C 2), supra, y sí ante el Director Ejecutivo. Luego radicó directamente la querrela en arbitraje el 30 de enero de 2004 haciendo caso omiso a las otras etapas prearbitrales establecidas en las Secciones C3) y 4) de dicho Artículo. En síntesis está tan plagado de errores el procedimiento en las etapas prearbitrales, por

ambas partes, que determinamos no resolver la querrela por dicho defecto a favor de una u otra parte.

En cuanto a los méritos, la Autoridad presentó en evidencia el testimonio del señor Santana, Supervisor de Operaciones Marítimas de la Autoridad. Éste indicó que el 11 de febrero de 2004 se dirigió al muelle Navy Frontier a esperar al supervisor José Maysonet. Alrededor de las 9:40 p.m. se presentaron al muelle el señor Pagán junto al señor Flores. Al preguntarles dónde habían estado, el señor Flores le contestó: que habían estado en la placita de turismo hablando y se les había pasado el tiempo. Que les preguntó el porqué arriesgaban sus empleos de esa manera, a lo que el señor Flores le contestó: la vida es de quien se arriesgaba, que si él nunca se había arriesgado, a lo que éste le contestó que no arriesgaba su trabajo. Acto seguido, le contestó que: el que no se arriesgaba no era nadie. Que le señaló que tal acción no le iba a gustar al señor Morrobel, Presidente de la Unión, a lo que le contestó que: Morrobel era un pendejo, que se dejó coger de pendejo de Radamés en el Convenio que firmó: a lo que este último reaccionó indicándole que no tenía nada que ver con eso. Luego de esto se comunicó con el señor Maysonet, el cual luego de hablar con los marinos, determinó quitarle el tiempo que estuvieron fuera a los dos. Que una vez se alejó del lugar y se dirigió a su escritorio, llegó el señor Flores inquiriéndole si iba a escribir a la Oficina de Relaciones Industriales. Que según seguía la conversación se estaba alterando y frente a un oficial de la Unión, el señor Cordero, le indicó señalándole con el dedo, que: ten mucha cuenta, que estás viejo y si yo pierdo este trabajo, después de tantos años

tratando de entrar te voy a tumbar. Así las cosas, el señor Cordero le dijo que tal actuación la iba a saber el señor Morrobel a lo que contestó: Morrobel es un mamabicho y todos en la Unión son unos mamabichos y éste también (señalando al señor Santana). El señor Cordero se llevó al señor Flores del lugar y luego llegó el Sr. José A. Félix de la Oficina de Seguridad. Que a raíz de este incidente escribió un informe, en la espera de que se aplicaran las medidas disciplinarias que correspondiesen.

La Unión, por su parte, presentó en evidencia el testimonio del Sr. René A. Mercado, Vicepresidente de la Unión. Éste declaró que la vista administrativa del presente caso se llevó a cabo el 22 de diciembre de 2003 y que las personas que estuvieron presentes lo fueron el señor Flores, el señor Jordán y él mismo. Que la defensa que él le presentó al señor Jordán fue que las cartas enviadas en donde se citó para vista administrativa al señor Flores, se referían a un abandono de trabajo y unas faltas de respeto, tanto hacia el señor Morrobel como Maysonet. Que siendo ese el caso, en ambas circunstancias no era cierto lo alegado, ya que el señor Flores no le faltó el respeto a estas dos personas y que el abandono de trabajo no aplicaba, ya que el señor Flores había cobrado ese día de trabajo. Que el señor Jordán le indicó que tal vez se había equivocado en la persona que le faltó el respeto, pero que sí hubo la falta de respeto a otro supervisor por el incidente del 11 de febrero de 2003. Que aún así discutieron el caso y le indicó al señor Jordán que considerara al señor Flores, ya que había estado un tiempo sin trabajar y que también había padecido de depresiones. Que

cuando habló con el señor Flores sobre este caso, previo a la vista, éste le indicó que no sabía lo que había ocurrido ese día y que había perdido el control.

El segundo testimonio que presentó la Unión en evidencia fue el del mismo señor Flores. Éste declaró que el período de tiempo que estuvo fuera del trabajo se lo descontaron del cheque al igual que al señor Pagán. La Unión presentó en evidencia fotocopia del talonario del cheque que corresponde al de la fecha de los incidentes, el cual refleja dicho descuento. Sobre este particular el señor Flores indicó que ese era el único incidente que había ocurrido en el trabajo por lo cual le pudieran haber descontado dicho tiempo de trabajo. En el contrainterrogatorio reconoció que discutió fuertemente con el señor Santana, ya que éste le quería poner abandono de puesto y que inclusive le pidió perdón. Pero que no le dijo que lo iba a tumbar, ni las otras palabras groseras que describió el señor Santana. No obstante, cuando se le preguntó sobre lo declarado en la propia audiencia de arbitraje por el señor Santana, dijo no recordarlo.

Constando así toda la evidencia presentada por las partes, nos disponemos a resolver.

Es evidente que el período de tiempo descontado de la semana de trabajo correspondió al hecho de que no trabajó por ese tiempo, no así por las actuaciones del señor Flores para con el supervisor Santana. La acción de descontar dicha hora de trabajo es totalmente compatible con la suspensión, dada la actitud de éste. Esto es, que una medida no es excluyente de la otra, puesto que se aplican por dos situaciones distintas.

De otro lado, la conducta efectuada por el señor Flores es una altamente reprochable en cualquier lugar de trabajo, la cual ningún patrono puede dejar pasar por inadvertida. De hecho, es una conducta que, una vez advenida en conocimiento, de no tomarse acción correctiva a tiempo y concretarse la amenaza, podría inclusive responder la Autoridad por los daños causados a su personal. A todas luces, la sanción disciplinaria impuesta al señor Flores guarda relación con la conducta exhibida, inclusive, pudiera haber acarreado hasta el despido como sanción. Por lo que determinamos que la medida disciplinaria impuesta por la Autoridad estuvo justificada.

#### V. LAUDO

En virtud de los fundamentos y conclusiones antes expresadas, emitimos el siguiente LAUDO:

Toda vez que entendemos que el procedimiento observado en las etapas prearbitrales del caso estuvo tan plagado de errores, determinamos no resolver la querrela por defecto procesal alguno ni a favor ni en contra de ninguna de las partes de marras.

La suspensión de empleo y sueldo impuesta al Sr. Jorge Flores estuvo justificada conforme a los hechos y la evidencia presentada. Se desestima la querrela presentada por la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 31 de enero de 2005.

---

Juan José Zamora Santos  
Árbitro

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy 29 de abril de 2005 y se remite

copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

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

LCDO MIGUEL GONZÁLEZ VARGAS  
PO BOX 364702  
SAN JUAN PR 00936-4702

SR RENÉ MERCADO  
VICEPRESIDENTE  
UNIÓN EMPLEADOS DE MUELLES DE PR  
PO BOX 9066361  
SAN JUAN PR 00906-6361

SR OSVALDO MORROBEL FUENTES  
PRESIDENTE  
UNIÓN EMPLEADOS DE MUELLES DE PR  
PO BOX 9066361  
SAN JUAN PR 00906-6361

Isabel López-Pagán

---

Técnica de Sistemas de Oficina III