

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

AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
(PATRONO)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-04-314

**SOBRE: FALTA DE CORTESÍA O
NEGATIVA A RECIBIR DOCUMENTOS**

**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 ubicadas en San Juan, Puerto Rico, el 18 de noviembre de 2004. El caso quedó sometido, para su consideración y adjudicación, ese mismo día.

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. Rodolfo Soto, Supervisor y Testigo.

Por la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de Puerto Rico, en adelante "la Unión", comparecieron: el Lcdo. José A. Cartagena, Asesor Legal y

Portavoz; el Sr. Víctor Torres Molina, Vicepresidente de la Unión; y el Sr. Roberto Negrón Dávila, Testigo-disciplinado.

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 Árbitro determine a la luz de los hechos probados y el derecho vigente si se justifica o no la suspensión impuesta al Sr. Roberto Negrón de 15 días laborables, de determinar que no, provea el remedio adecuado.

Por el Patrono

Que el Honorable Árbitro determine a base de los hechos y la evidencia si el Sr. Roberto Negrón Dávila, actuó descortés, con menosprecio y reto a la directriz del supervisor. De así concluirlo que imponga el remedio que corresponda cónsono con el Art. 42 y la disciplina progresiva.

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 está comprendido dentro del Proyecto sometido por la Unión.¹

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO

ARTÍCULO VII DELEGADOS DE LA UNIÓN

¹Artículo 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.

SECCIÓN 1: Los delegados representarán la Unión en el proceso de administrar este Convenio Colectivo ante la Autoridad y sus representantes en aquellos asuntos que este Convenio le reconoce facultad para ello. Estos delegados representarán y orientarán a los empleados cubiertos por este Convenio sobre los derechos y responsabilidades dispuesto por este Convenio, velarán por el cumplimiento de este Convenio y tendrán la facultad de asistir a sus compañeros de trabajo que tengan una queja o querrela o cuando sea requerido por cualquier Jefe o Supervisor para que esté presente en cualquier momento en que vaya a ser disciplinado un empleado al cual el delegado representa.

...

SECCIÓN 8: La Autoridad reconoce la facultad de los Vicepresidentes de Área (Aviación-Marítimo-Oficina Central [tres]) para atender asuntos en y fuera del área de trabajo, relacionados con la administración de este Convenio, durante sus horas laborables, sin cargo a ningún tipo de licencia, ni salarios, previa notificación al supervisor o su sustituto, quien concederá el mismo, excepto en circunstancias extraordinarias.

ARTÍCULO XLII 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, continúa con una reprimenda escrita, luego una suspensión que no excederá de treinta (30) días y finalmente el despido.

...

IV. DETERMINACIONES DE HECHOS

1. El 29 de mayo de 2003 el supervisor, Sr. Rodolfo Soto, se acercó al señor Negrón para entregarle una comunicación dirigida a éste de parte de la Oficina de Relaciones Industriales.
2. El Sr. Roberto Negrón se negó a recibirla hasta tanto estuviera presente su delegado, el Sr. Juan Lacén.

3. El señor Soto le indicó al señor Negrón que ese era el día libre del señor Lacén, pero que podía llamar a otra persona que representara a la Unión para que recibiera el documento.
4. El señor Soto le ofreció al señor Negrón que podía estar asistido del Sr. Víctor Torres Molina, vicepresidente de la Unión, como representante de la misma, el cual se encontraba en esos momentos en el taller.
5. Una vez traído, el señor Torres, éste le indicó al señor Negrón que podía recibir el documento, ya que no era algo como para no aceptarlo.
6. Aún así y en presencia del vicepresidente, el señor Negrón se negó a recibir el documento a menos que estuviera el señor Lacén presente.
7. A raíz de lo anterior, el señor Soto le dirigió un informe sobre lo ocurrido al señor Jordán como Jefe de Relaciones Industriales, el cual procedió a disciplinar al señor Negrón.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIÓN

Nos corresponde determinar si se justifica la sanción disciplinaria impuesta al señor Negrón, dada la situación acontecida el 29 de mayo de 2003 y el principio de disciplina progresiva estatuido en el Artículo XLII, Sección 4, supra, del Convenio Colectivo.

En el presente caso se disciplinó al señor Negrón por un término de 15 días laborables. De conformidad con el Convenio Colectivo la medida disciplinaria impuesta al señor Negrón no será aplicada hasta tanto un Arbitro refrende la misma. Por otro lado, el Artículo XLII, Sección 4, supra, establece el principio de disciplina progresiva, en el cual se establece como preámbulo a la suspensión una reprimenda escrita. El 27 de mayo de 2004

el árbitro, Miguel Rivera, determinó que no se justificaba la amonestación escrita impuesta en ese entonces al señor Rosa. Por lo que no habiendo otra medida disciplinaria de ese tipo impuesta al señor Negrón, de éste Árbitro entender que los hechos establecidos motivan acción disciplinaria, ésta sería una reprimenda escrita.

La Autoridad alegó que es caprichoso el acto de negarse a recibir una documentación oficial dirigida al señor Negrón por la Oficina de Relaciones Industriales. Argumentó que no se puede permitir que un empleado vaya a paralizar el proceso porque no esté presente un delegado en específico al momento de hacerle entrega de una amonestación escrita.

Por otro lado, la Unión argumentó que el señor Negrón ya había recibido la amonestación por correo al momento del supervisor Soto querer entregarle la amonestación. Además que no existe una obligación a que el empleado acepte una carta de un supervisor. Asimismo, que el empleado tenía derecho a que estuviera presente su delegado al momento de hacerse la entrega de la amonestación.

La Autoridad, para probar su alegación, presentó en evidencia el testimonio del señor Soto. Éste declaró, en síntesis, que el 29 de mayo de 2003 se acercó al señor Negrón para entregarle una comunicación dirigida a éste de parte de la Oficina de Relaciones Industriales. Que el señor Negrón se negó a recibirla hasta tanto estuviera presente su delegado, el Sr. Juan Lacén. Que le indicó al señor Negrón que ese era el día libre del señor Lacén, pero que podían llamar a otra persona que representara a la Unión para que recibiera el documento. Que le ofreció al señor Negrón el poder estar asistido del Sr. Víctor Torres Molina, Vicepresidente de la Unión, como representante de la misma, ya

que éste se encontraba en esos momentos en el taller. Que aún así y en presencia del vicepresidente, el señor Negrón se negó a recibir el documento a menos que estuviera el señor Lacén presente. Que el señor Torres le indicó al señor Negrón que podía recibir el documento, ya que no era algo como para no aceptarlo y aún así se negó a recibirlo. Que dado estos hechos, le dirigió un informe junto con el descrito documento al señor Jordán como Jefe de Relaciones Industriales, el cual recogía el susodicho incidente.

A preguntas de la representación legal de la Unión, el señor Soto admitió que, al momento de los hechos, no era el supervisor del señor Negrón, pero que fue a entregarle la comunicación a éste porque se la habían entregado a él para que así lo hiciera. Reconoció además, que el Convenio no dispone nada sobre la obligación de un empleado de recibir la correspondencia. Aunque reconoció ese procedimiento interno como uno usual dentro de la Autoridad. También, indicó que nunca algún empleado le había solicitado que estuviera presente un delegado al momento de recibir un documento.

La Autoridad, de igual manera, nos indicó que no existe un procedimiento establecido en el Convenio Colectivo concerniente a la entrega de documentos. Nos mostró que la única disposición en el Convenio relativo a notificaciones al empleado está contenida en el Artículo XLVI, Sección 8, sobre Disposiciones Generales. Éste, únicamente, dispone que la Autoridad enviará copia a la Hermandad de todo documento dirigido al empleado o que lo afecte. No dispone como tal un procedimiento de que tiene que estar presente un delegado, aunque ellos internamente así lo hacen. Que su única obligación contractual es enviarle copia a la Unión.

La Unión, por su parte, presentó el testimonio del señor Negrón en evidencia. Éste declaró que su supervisor inmediato, para la fecha de los hechos, era el señor Piñero, y el señor Rivera era la persona que sustituía al señor Piñero en el mando cuando éste no se encontraba. Expresó que la comunicación que le iban a entregar ya la había recibido por correo tres semanas antes y que sabía que era la misma porque le había preguntado al señor Soto y éste le había indicado que era del caso del Sr. Juan Esquilín. Indicó que hay una diferencia en la entrega de documentos, cuando los mismo se refieren a casos disciplinarios, en los que debe haber un delegado vis a vis cuando se refieren a cualquier otra materia, los cuales se pueden recibir solos. Además mencionó que cuando no se encuentra el delegado se debe traer al vicepresidente general de área, señor Batista. Todo lo anterior basado en el uso y costumbre, ya que no hay disposición contractual alguna que establezca dicho procedimiento de entrega de documentos.

Constituida así la posición de las partes y estando la prueba sometida, nos disponemos a resolver.

Ambas partes reconocen como uso y costumbre el que cada vez que los supervisores van a intervenir con los empleados llaman a los delegados para que estén presentes. De hecho, tal facultad emana también de la Sección 1 del Artículo VII cuando se establece que tendrán la facultad de asistir al compañero de trabajo cuando le sea requerido por cualquier Jefe o Supervisor al momento de que vaya a ser disciplinado un empleado al cual el delegado represente. Tal disposición es sumamente clara, ahora bien, de no encontrarse el delegado, ¿la Autoridad podría buscar a otro representante de la Unión para que asista al empleado? ¿El vicepresidente de la Unión podría ser esa persona?

Resolvemos estas interrogantes en la afirmativa. Podemos entender que ningún delegado intervenga en otro Departamento, Oficina o Sección que no sea el que le sea asignado, pero esta limitación no puede ser extensiva a un representante de la Unión con mayor jerarquía, como lo es su vicepresidente. La Autoridad no utilizó al señor Lacén porque quisiera, sino que era su día libre. De hecho, constituyó prueba no controvertida el que el mismo, vicepresidente, señor Torres le indicó al señor Negrón que recibiera la tan mencionada carta y éste aún así se negó a hacerlo. No podemos imaginarnos como el vicepresidente de la Unión no podía ser la persona idónea como para asistir en dicha entrega al señor Negrón, siendo precisamente una de las funciones de los representantes y delegados de la Unión el orientar sobre los derechos y responsabilidades a los empleados cubiertos por el Convenio.

Por tal razón, encontramos que fue sumamente caprichoso por parte del señor Negrón al negarse a recibir la comunicación oficial enviada por la Autoridad.

VI. LAUDO

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

La suspensión de empleo y sueldo del Sr. Roberto Negrón Dávila no se justifica conforme al principio de disciplina progresiva acordado por las partes. Se reduce la sanción a una reprimenda escrita.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico a 31 de enero de 2005.

Juan José Zamora Santos
Árbitro

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy ~~de~~ febrero de 2005 y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

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

SR RODOLFO SOTO
SUPERVISOR
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
PO BOX 362829
SAN JUAN PR 00936-2829

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

SR VÍCTOR TORRES MOLINA
VICEPRESIDENTE
HERMANDAD EMPLEADOS OFICINA
COMERCIO Y RAMAS ANEXAS DE PR INC (PUERTOS)
PO BOX 8599
SAN JUAN PR 00910-8599

Isabel López Pagán

Técnica de Sistemas de Oficina III

