

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

**AUTORIDAD DE LOS PUERTOS DE  
PUERTO RICO  
(Autoridad)**

Y

**HERMANDAD DE EMPLEADOS DE  
OFICINAS, COMERCIO Y RAMAS  
ANEXAS DE PUERTO RICO (H.E.O.)  
(Unión)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM. A-06-900**

**SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL**

**CASO NÚM. A-05-2266**

**SOBRE: SUSPENSIÓN POR AUSENCIA  
SIN AUTORIZAR**

**ÁRBITRO:  
LAURA A. MARTÍNEZ GUZMÁN**

**I. INTRODUCCIÓN**

La audiencia del caso de referencia se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 22 de junio de 2005. El caso quedó sometido para su resolución el 3 de agosto de 2005, fecha en que venció el término para radicar los alegatos escritos.<sup>1</sup>

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la Autoridad de los Puertos, en lo sucesivo denominada "la Autoridad": el Sr. Radamés Jordán Ortiz, Jefe de Relaciones Industriales y Portavoz; y los Testigos, el Sr. Rodolfo Soto Ramos y el Sr. Geovi Rivera Boschetti.

---

<sup>1</sup> La Autoridad no presentó su memorando de derecho.

Por la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de Puerto Rico, en lo sucesivo denominada "la Unión": el Lcdo. José A. Cartagena, Representante Legal y Portavoz; el Sr. Ramón M. Cruz, Secretario; el Sr. José Batista, Vicepresidente Área de Aviación; el Sr. Rafael Febres Encarnación, Testigo; y el Sr. Aníbal Rodríguez Rosado, Querellado.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus respectivas contenciones.

## **II. SUMISIÓN**

Las partes no lograron acuerdo alguno en lo que a la sumisión respecta. En su lugar, procedieron a someter, por separado, sus respectivos proyectos de sumisión.

### **POR LA AUTORIDAD:**

Que la Honorable Árbitro determine si se justifica o no la suspensión de treinta (30) días impuesta al Sr. Aníbal Rodríguez Rosado. De concluirlo que confirme la misma, de no que determine el remedio adecuado.

### **POR LA UNIÓN:**

Que la Árbitro determine de acuerdo al Convenio Colectivo y a derecho, si la presente querrela es procesable o no a la luz de la Sección 5 del Artículo XLII; de determinar que si lo es; determine que la presente suspensión no se justifica y no es proporcional a la falta imputada, proveyendo el remedio adecuado.

Luego del correspondiente análisis del Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes y la evidencia sometida, concluimos que el asunto a resolver es el siguiente:<sup>2</sup>

Determinar, en primera instancia, si la querrela es o no arbitrable procesalmente. De serlo, que se determine si la suspensión de treinta (30) días laborables impuesta al Querellado estuvo o no justificada. De no estarlo, que la **Árbitro** emita el remedio adecuado.<sup>3</sup>

### III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO ATINENTES AL CASO

#### ARTÍCULO XXIII TARDANZAS Y AUSENCIAS

...

Sección 2(b)(5):

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.

...

#### ARTÍCULO XLII AJUSTE DE CONTROVERSIAS

El término "controversias" comprende toda queja o querrela que envuelva el interés de uno o más trabajadores que surja en cualquier Unidad o dependencia de la Autoridad y/o agravio,

---

<sup>2</sup> El Artículo XIV, Inciso (b) del **Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos** dispone que:

*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.*

<sup>3</sup> La Sección 2 del Artículo XLII, 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".

queja o reclamación relacionada con la interpretación, aplicación, administración, o alegada violación de este Convenio. Las quejas o querellas podrán ser presentadas por la Hermandad o por la Autoridad. Toda queja o querella se tramitará conforme a los mecanismos creados en este Artículo y organismos creados por Ley con jurisdicción para ello. Las partes en este Convenio acuerdan que de surgir controversias durante la vigencia del mismo, las mismas se resolverán a través del procedimiento que se establece en este Artículo. La Autoridad y la Hermandad acuerdan que los asuntos de carácter controversial se dilucidarán mediante el siguiente procedimiento que incluye las dos (2) etapas siguientes:

#### Sección 1: PRIMERA ETAPA - FASE ADMINISTRATIVA

- A) Cualquier querella que surja será discutida en primer instancia dentro del término de tres (3) días laborables, desde el momento en que surja, con el supervisor inmediato del empleado teniendo la obligación el supervisor de contestar por escrito la misma dentro de los siguientes tres (3) días laborables después de haberse discutido la misma.
- B) De no estar conforme la Unión con la decisión en el caso, se apelará la misma dentro de los cinco (5) días laborables siguientes al recibo de la decisión o de la terminación del periodo del primer paso, al Director del Negociado correspondiente quien tendrá hasta cinco (5) días laborables para resolver y/o contestar por escrito la querella.
- C) La decisión del Director del Negociado podrá ser apelada dentro de los diez (10) días siguientes al recibo de la decisión del Director de Relaciones Industriales quien deberá resolverla y/o contestar por escrito en un término no mayor de quince (15) días de haberle sido sometida.

#### Sección 2: SEGUNDA ETAPA - ARBITRAJE

Cuando la querella no haya sido resuelta satisfactoriamente por las partes en la etapa anterior, podrá ser sometida a arbitraje lo que deberá hacerse dentro de los quince (15) días siguientes a la decisión del Director de Relaciones Industriales

o después de vencerse el término del Consejo o de la decisión de éste, según el caso. Los árbitros a utilizarse serán los del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo, excepto que se acuerde otra cosa entre las partes, y los mismos se seleccionarán conforme al procedimiento de ternas y a las normas de dicho Negociado. La decisión del Arbitro será final e inapelable, seguida y cumplida por las partes siempre que sea conforme a derecho. Las partes le someterán al Árbitro la sumisión escrita de la querrela a resolverse. Cuando no haya acuerdo en la sumisión escrita, el Árbitro no podrá imponer daños entendiéndose que esta limitación no afectará en manera alguna las facultades para reconocer derechos que este Convenio provee, o de modificar o revocar sanciones disciplinarias, con el reconocimiento de las correspondientes compensaciones económicas provistas en este Convenio.

#### Sección 3:

Todos los términos incluidos en este Artículo serán prorrogables para todas las partes, excepto que la Autoridad y la Unión a través de sus representantes oficiales decidan extender cualquier término particular, en cuyo caso especificará el tiempo del nuevo término acordado. Todo caso pendiente ante el Consejo de Relaciones, al momento de la firma de este Convenio se continuará y terminará de conformidad a lo aquí establecido.

#### Sección 4:

En aquellos casos de disciplina progresiva 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 la reprimenda escrita, luego una suspensión que no excederá de treinta (30) días y finalmente, el despido.

#### Sección 5:

En aquellos casos que la queja o querrela surja de una decisión directa del Director Ejecutivo o aquellos en que se reclamen derechos de la Unión o derechos colectivos de los miembros

de la Unión, al amparo de las disposiciones de este Convenio se radicarán en primera etapa ante el Director De Relaciones Industriales.

El Director de Relaciones Industriales tendrá quince (15) días laborables para contestar.

Cuando dicha querrela no haya sido resuelta satisfactoriamente por las partes, podrá ser sometida al proceso de arbitraje, lo que deberá hacerse dentro de los quince (15) días laborables siguientes a la decisión del Director de Relaciones Industriales o después de la terminación del periodo que tiene éste para contestar.

### **ARTÍCULO XLIII SUSPENSIONES SUMARIAS O PERENTORIAS**

Sección 1: ...

La Autoridad en los casos anteriormente señalados se reserva el derecho de imponer medidas disciplinarias que podrán ir desde la separación permanente hasta aquellas medidas que estime pertinentes.

...

Sección 5:

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

...

Sección 6:

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

**ARTÍCULO XLIV**  
**PRIORIDAD DE LOS CASOS DISCIPLINARIOS**

Sección 1:

Las partes acuerdan darle prioridad y rapidez a los casos que envuelvan medidas disciplinarias a estos efectos realizarán sus mejores esfuerzos para darle comienzo a la vista del caso en un término no mayor de sesenta (60) días de haberse iniciado el procedimiento disciplinario por la Autoridad, es decir, en el procedimiento ordinario la formulación de cargos y en el sumario la medida disciplinaria. El procedimiento ordinario es aquel donde la medida disciplinaria no entra en efecto hasta la determinación del Árbitro y el procedimiento sumario es aquel donde la medida disciplinaria entra en efecto inmediatamente.

**IV. DETERMINACIÓN DE HECHOS**

De la prueba oral y documental desfilada durante el transcurso de la audiencia, se derivaron los siguientes hechos pertinentes a la controversia:

1. Para la fecha de los hechos que configuraron este caso existía un Convenio Colectivo entre las partes, el cual se identificó como Exhibit 1 Conjunto.
2. El querellado, Aníbal Rodríguez Rosado, se desempeña en el puesto de Auxiliar de Mecánico de Mantenimiento para la Autoridad de los Puertos, en el Aeropuerto Internacional Luis Muñoz Marín. Éste tenía un turno de trabajo de 7:30 de la mañana a 4:00 de la tarde. Su supervisor inmediato era el Sr. Rodolfo Soto Ramos.
3. El 17 de marzo de 2005, alrededor de las 3:00 p. m, el Querellado se ausentó de su área de trabajo por sentirse enfermo. No notificó su ausencia al supervisor

inmediato u otro supervisor, ya que éstos se encontraban fuera del área de trabajo, en un adiestramiento en el Aeropuerto de Isla Grande.

4. Los supervisores, Rodolfo Soto Ramos y Geovi Rivera Boschetti, no encontraron al Querellado al regresar del adiestramiento y preguntaron por él a los empleados, pero ninguno conocía su paradero.
5. Al día siguiente, el supervisor Rodolfo Soto Ramos se reunió con el Querellado y con el Sr. José Batista, delegado de la Unión y Vicepresidente del Área de Aviación. En la reunión el Querellado indicó que se retiró el día anterior a las 3:00 p. m, sin explicar las razones de su ausencia.
6. El Sr. Rodolfo Soto, Supervisor de Conveyors y Jetways, solicitó al Sr. Radamés Jordán, Jefe de Relaciones Industriales, mediante carta del 18 de marzo de 2005, imponer al Querellado las medidas disciplinarias correspondientes por éste ausentarse el 17 de marzo de 2005 sin previa notificación a un supervisor.
7. Mediante carta del 29 de marzo de 2005, suscrita por el Sr. Fernando J. Bonilla, Director Ejecutivo, se le impuso al Querellado una suspensión de treinta (30) días laborables a ser refrendada por un árbitro. En la carta, el señor Bonilla indicó que la razón de la amonestación fue por ausentarse el 17 de marzo de 2005, a eso de las 3:00 p. m, sin notificar a su supervisor inmediato u otro supervisor. Además, señaló que dicha medida disciplinaria era cónsona con lo dispuesto en la Sección 4 del Artículo XLII, supra, del Convenio Colectivo

respecto a disciplina progresiva porque en el expediente de personal aparece que fue disciplinado previamente.<sup>4</sup>

8. La disciplina previa a que se refiere el Director Ejecutivo, consta de una carta de amonestación cursada al Querrellado el 4 de enero de 2002, por ausentarse de su área de trabajo, sin excusarse previamente con su supervisor inmediato o con otro supervisor<sup>5</sup>.
9. El 8 de abril de 2005, la Autoridad radicó una querrela para el proceso de arbitraje en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo.
10. La Unión recibió copia de la carta de suspensión del Querrellado y de la querrela radicada en arbitraje el 11 de abril de 2005<sup>6</sup>.

## V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

### A. ARBITRABILIDAD PROCESAL

Al inicio de los procedimientos de rigor la Unión levantó la defensa de arbitrabilidad de la querrela en su modalidad procesal. Ésta alegó que la Autoridad incumplió con la Sección 5 del Artículo XLII, supra, del Convenio Colectivo, al instar la querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje sin darle la oportunidad a la Unión de radicar en primera etapa ante el Director de Relaciones Industriales. La Unión sostuvo que la suspensión impuesta al Querrellado surgió de una decisión directa del Director

---

<sup>4</sup> Exhibit Núm. 1 de la Unión para la Arbitrabilidad Procesal.

<sup>5</sup> Exhibit Núm. 1 de la Autoridad para la Arbitrabilidad Procesal.

<sup>6</sup> Exhibit Núm. 2 de la Unión para la Arbitrabilidad Procesal.

Ejecutivo, en cuyo caso la querella debe radicarse en primera etapa ante el Director de Relaciones Industriales.

La Unión señaló que el Querellado nunca recibió la carta de suspensión del 29 de marzo de 2005. Que dicha carta fue recibida por la Unión el 11 de abril de 2005, esto es dos (2) días posteriores a la radicación de la querella en arbitraje por la Autoridad. La Unión indicó que la Autoridad investigó, determinó y ejecutó la querella sin darle la oportunidad a ésta y al Querellado de defenderse en las etapas correspondientes, en crasa violación a las disposiciones del Artículo XLII, Ajuste de Controversias, supra.

La Autoridad, por su parte, alegó que la Sección 5 del Artículo XLII, supra, no es de aplicación a la presente controversia, ya que la misma se relaciona con medidas disciplinarias. Mientras que las querellas que surgen al amparo de dicha Sección están relacionadas con reclamos de la Unión o de sus miembros donde alegadamente se afecten sus derechos por una decisión directa del Director Ejecutivo. Que siendo un caso de disciplina la querella se inicia con la acción del supervisor inmediato, por lo que corresponde tramitarse conforme al procedimiento establecido en las Secciones 1 al 4 del referido artículo.

Señaló, además, que conforme al Artículo XLIV, *Prioridad de los Casos Disciplinarios*, supra, en casos disciplinarios bajo el procedimiento ordinario la medida disciplinaria no entra en efecto hasta la determinación del Árbitro. Que en el presente caso la Unión no radicó la querella en los pasos correspondientes con el propósito de que la medida disciplinaria quedara sin efecto. Presentados ambos planteamientos, procede el análisis de los mismos.

El Convenio Colectivo suscrito entre las partes contempla dos procedimientos para el trámite de querellas; el extraordinario y el ordinario.

El procedimiento extraordinario contenido en el Artículo XLIII, supra, faculta a la Autoridad a imponer una suspensión o despido perentorio, única y exclusivamente cuando el imputado incurra en alguna de las dieciocho (18) conductas estipuladas en el mismo.

El procedimiento ordinario de ajuste de controversia contenido en el Artículo XLII, supra, envuelve la aplicación de disciplina progresiva que comienza con una amonestación verbal, continúa con una reprimenda escrita, luego una suspensión que no excederá de treinta (30) días y finalmente el despido. Este procedimiento se rige por las **Secciones 1 al 4 del Artículo XLII, supra**, y no está sujeto a lo dispuesto en el Artículo XLIII, supra. Además, la Sección 1 del Artículo XLIV, supra, dispone que en el procedimiento ordinario la medida disciplinaria no entrará en efecto hasta la determinación del Árbitro.

En este caso, la Autoridad le formuló cargos al Querellado bajo el procedimiento ordinario contenido en el Artículo XLII, supra, por, alegadamente, haber abandonado su área de trabajo sin previa notificación a su supervisor inmediato u otro supervisor. Por estos hechos le impuso una suspensión de empleo y sueldo de treinta (30) días laborables a ser refrendada por un árbitro. A estos fines, la Autoridad radicó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje la presente querella.

Nótese que la controversia de autos se tramitó por el procedimiento ordinario debido a que envuelve la aplicación de disciplina progresiva, y el Convenio Colectivo dispone que en tales casos aplicará las Secciones 1 al 4 del Artículo XLII, supra.

Conforme a lo antes expuesto y de un análisis integral del Convenio Colectivo, encontramos que la Sección 5 del Artículo XLII, supra, no es de aplicación a casos disciplinarios como el que nos ocupa. Dicha Sección dispone que en aquellos casos en que la queja o querrela surja de una decisión directa del Director Ejecutivo o aquellos en que se reclamen derechos de la Unión o derechos colectivos de los miembros de la Unión se radicará en primera etapa ante el Director de Relaciones Industriales.

Luego de haber examinado la prueba y realizado la investigación correspondiente, entendemos que la referida disposición es de aplicación sólo aquellas querellas que surjan por decisiones directas del Director Ejecutivo en asuntos no disciplinarios relacionados con la interpretación, administración o violación del Convenio Colectivo. Esto se fundamenta en que en dichas circunstancias no es necesario discutir la controversia con un supervisor del área operacional, ya que la queja no está relacionada con un incidente en particular de un área de trabajo específica. A tales efectos, la Sección 5 del Artículo XLII, supra, provee un mecanismo alternativo para obviar el primer y segundo paso de la Primera Etapa del procedimiento de Ajuste de Controversias, los cuales contemplan la discusión de las querellas en primera instancia con el supervisor inmediato y luego con el Director del Negociado.

La presente querrela se originó en el área operacional por parte del supervisor, Rodolfo Soto, quien solicitó al Director de Relaciones Industriales la imposición de

medidas disciplinarias al Querellado. Como resultado de esto, se emitió una carta de suspensión al Querellado, la cual fue firmada por el Director Ejecutivo. Por tal razón, entendemos que esta suspensión no es una decisión directa del Director Ejecutivo, tal como se refiere en la Sección 5 del Artículo XLII, supra.

El planteamiento principal de la Unión al levantar la defensa de arbitrabilidad procesal yace en que la Autoridad no le notificó al Querellado de la suspensión de treinta (30) días antes de radicar la querrela en arbitraje. Sin embargo, de un exhaustivo análisis del récord oficial de la audiencia no surge que la Unión, a quien le correspondía el peso de la prueba en el planteamiento de arbitrabilidad procesal<sup>7</sup>, presentara prueba testifical o documental para sostener dicha alegación.

Respecto a lo antes expuesto, Elkouri & Elkouri en su obra “How Arbitration Works” expresan lo siguiente:

*Too often a party goes to arbitration with nothing but allegations to support some of its contentions or even its basic position. But allegations or assertions are not proof, and mere allegations unsupported by evidence are ordinarily given no weight by arbitrators.*<sup>8</sup>

A esos efectos, concluimos que correspondía a la Unión, conforme a la Sección 1 del Artículo XLII, supra, someter la presente querrela al procedimiento de Ajuste de

---

<sup>7</sup> Artículo XIV, *Sobre la Sumisión*, Inciso (d) del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos dispone 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 preba sobre su alegación.

<sup>8</sup> Elkouri, Frank, *How Arbitration Works* 5th ed., Washington D.C., The Bureau of National Affairs, 1999, pág. 449.

Controversias dentro del término de tres (3) días laborables a partir de la notificación del 29 de marzo de 2005 donde se le impuso al Querellado una suspensión de treinta (30) días laborables a ser refrendada por un árbitro.

Debido a que la Unión no tramitó la querella en los pasos correspondientes procedía que la Autoridad radicara la misma en arbitraje, de conformidad con el Artículo XLIV, *Prioridad de los Casos Disciplinarios*, supra. Dicho Artículo insta a las partes a realizar sus mejores esfuerzos para darle comienzo a la vista del caso en un término no mayor de sesenta (60) días de haberse iniciado el procedimiento disciplinario por la Autoridad. Además, establece que la medida disciplinaria no entrará en efecto hasta la determinación del Árbitro.

Por los fundamentos anteriormente expuestos y a tenor con el Convenio Colectivo y la evidencia presentada, entendemos que la querella es arbitrable procesalmente.

## **B. MÉRITOS**

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si la suspensión de treinta (30) días laborables impuesta al Querellado estuvo o no justificada.

La Autoridad alegó que la suspensión de treinta (30) días laborables estuvo justificada, ya que el Querellado se ausentó de su área de trabajo, sin notificar previamente a su supervisor inmediato u otro supervisor.

Para sustentar su posición, presentó los testimonios del Sr. Rodolfo Soto Ramos, Supervisor de Conveyors y Jetways, y del Sr. Geovi Rivera Boschetti, Supervisor de Sistemas Electrónicos. Ambos testigos declararon que el 17 de marzo de 2005 se encontraban fuera de su centro de trabajo en un adiestramiento en el Aeropuerto de Isla

Grande. Que cuando regresaron al centro de trabajo, alrededor de las 3:00pm, no encontraron al Querellado. Que preguntaron por él a todos los empleados del área, incluyendo al Sr. Rafael Febres, testigo de la Unión, pero ninguno sabía sobre su paradero.

La Unión, por su parte, sostuvo que la suspensión de treinta (30) días laborables no se justifica. Esto, debido a que el Querellado se ausentó de su trabajo por fuerza mayor al encontrarse enfermo, con un fuerte dolor de estómago. Que no pudo notificar su ausencia debido a que no se encontraban los supervisores en el área de trabajo.

En su desfile de prueba, la Unión presentó como único testigo al Sr. Rafael Febres Encarnación, quien declaró que llevó al Sr. Aníbal Rodríguez Rosado a su automóvil debido a que éste le indicó que se sentía mal y que se quería ir. Sostuvo que no informó a los supervisores de dicha gestión porque no fue cuestionado y le correspondía al Querellado excusarse.

Aquilatada la prueba nos disponemos a resolver.

Respecto al deber de los empleados de notificar previamente sus ausencias los árbitros han sostenido lo siguiente:

The employee's obligation is met when he employs a means of reporting that is, under all circumstances, reasonable and calculated, in all probability, to result in actual receipt of the notice. *Goodyear Clearwater Mills*, 11 LA 419.<sup>9</sup>

En el caso de autos, entendemos que pese a que los supervisores del Querellado no se encontraban en el centro de trabajo, era su deber como empleado realizar un esfuerzo genuino de notificar previamente su ausencia a través de aquellos medios razonables que

---

<sup>9</sup> BNA Editorial Staff, Grievance Guide, 11ma. ed, 2003, Pág. 35.

estuvieran a su alcance. De la prueba presentada no surge que el Querellado haya realizado algún tipo de gestión para notificar previamente su ausencia. Más aún, se reportó a trabajar al día siguiente sin explicar a su supervisor las razones de su ausencia. A tales efectos, determinamos que el Querellado incurrió en la falta imputada.

Sin embargo, entendemos que la medida disciplinaria impuesta por la Autoridad al Querellado está en contravención a lo estipulado en el Convenio Colectivo acordado por las partes.

La Sección 2(b)(5) del Artículo XXIII, supra, dispone que cumplido un (1) año desde el envío de una comunicación de reprimenda por tardanzas o ausentismo se eliminará la misma del expediente del empleado, salvo que el patrón de conducta continúe. A tales efectos, la reprimenda escrita cursada al Querellado el 4 de enero de 2002 debió eliminarse de su expediente, por lo que no puede ser usada a los efectos de disciplina progresiva.

Conforme a la disciplina progresiva establecida en la Sección 4 del Artículo XLII, supra, procede imponerle al Querellado una amonestación verbal por la falta incurrida.

## V. LAUDO

La presente querrela es arbitrable procesalmente. Determinamos que la suspensión de treinta (30) días laborables impuesta al Querellado no estuvo justificada. En su lugar, procede una amonestación verbal por lo hechos ocurridos el 17 de marzo de 2005.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 29 de septiembre de 2005.

LAURA A. MARTÍNEZ GUZMÁN  
ÁRBITRO

/cdo

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy 29 de septiembre de 2005, y se remite copia por correo a las siguientes personas:

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

LCDO JOSÉ A CARTAGENA  
COND MIDTOWN OFIC. 204  
420 AVE PONCE DE LEÓN  
SAN JUAN PR 00918

SR. RAMÓN M. CRUZ  
SECRETARIO  
HERMANDAD EMPLEADOS DE OFICINA (HEO)  
PO BOX 8599  
SAN JUAN PR 00910-0599

CARMÍN OTERO  
SECRETARIA