

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

**AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
(AUTORIDAD O PATRONO)**

Y

**HERMANDAD DE EMPLEADOS
OFICINA COMERCIO Y RAMAS
ANEXAS DE PR INC. (PUERTOS)
(UNIÓN)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-08-1127*¹

SOBRE: ARBITRABILIDAD PROCESAL

CASO NÚM: A-06-3390

**SOBRE: AMONESTACIÓN POR
TRATO DESCORTÉS HACIA UN
SUPERVISOR**

ÁRBITRO: RUTH COUTO MARRERO

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de la presente querrela se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 8 de mayo de 2007, quedando sometida para su análisis y adjudicación el 15 de junio de 2007, luego de concluido el término concedido a las partes para someter sus respectivas alegaciones por escrito.

Por la **Autoridad de los Puertos**, en adelante "la Autoridad", compareció: el Sr. Radamés Jordán Ortiz, Jefe de Relaciones Industriales y Portavoz; Bilda S. Espada, Supervisora y Testigo; y Doriel Ramos, Supervisor y Testigo.

¹ Número administrativo asignado a la arbitrabilidad procesal.

Por la **Hermandad de Empleados de Oficina Comercio y Ramas Anexas de PR Inc. (HEO)**, en adelante "la Unión", comparecieron: el Lcdo. José Antonio Cartagena, Asesor Legal y Portavoz; Cándido Rivera, Vicepresidente de Área; Elías Picón, Delegado y Testigo; Héctor Matos, Querellante; y René Velázquez y Benjamín Martínez como Testigos.

SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto a resolverse, por lo que sometieron sus respectivos proyectos de sumisión:

Proyecto de Sumisión del Patrono

Que la Honorable Árbitro determine si la Unión cumplió o no con los términos procesales que establece el convenio para las causas disciplinarias Artículo XLII Secciones 1 a 4. De determinar que no cumplió que concluya que la medida disciplinaria impuesta advino final y firme.

Que la Honorable Árbitro determine si se justifica o no la amonestación al empleado Héctor Matos por los hechos ocurridos el 24 de marzo de 2006 en las facilidades del aeropuerto Mercedita en Ponce.

Proyecto de Sumisión de la Unión

Que la Árbitro determine que la querrela es arbitrable toda vez que se cumplieron con los mecanismos procesales y en la alternativa el Patrono renunció a dicho planteamiento al no levantarlo durante el procedimiento de ajuste de controversias que establece el Convenio Colectivo. De determinar que es arbitrable, determine si se justifica o no la

amonestación escrita. De determinar que no se justifica provea el remedio adecuado.

En el uso de la facultad concedida a esta Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje², determinamos que el asunto preciso a resolver en el presente caso es el siguiente:

Determinar si la Unión cumplió o no con los términos procesales que establece el Convenio para las causas disciplinarias Artículo XLII Secciones 1 a 4. De decretarlo en la afirmativa, determinar si procede o no la amonestación escrita impuesta al querellante. Proveer los remedios que estime procedentes.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

Convenio Colectivo³

Artículo XLII

AJUSTE DE CONTROVERSIAS

Sección 1: PRIMERA ETAPA- FASE ADMINISTRATIVA

- A) Cualquier querrela que surja será discutida en primera 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

² Véase el Artículo XIV - **Acuerdo de Sumisión:**

a) ...

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión, llegada a la fecha dela vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de 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.

³ Convenio Colectivo vigente desde el 1 de octubre de 2000 hasta el 30 de septiembre de 2007. Exhibit I Conjunto.

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 del Negociado o de la terminación del término del segundo paso precedente, ante el Director de Relaciones Industriales quien deberá resolverla y/o contestar por escrito en un término no mayor de quince 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 sea el caso.
(...)

Sección 4: En aquellos casos de disciplina que no estén involucradas las causales de suspensión contempladas en el Artículo XLII, 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.

RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Héctor Matos Díaz labora para la Autoridad de los Puertos, en calidad de Técnico de Refrigeración en el Aeropuerto de Isla Grande. Se ha desempeñado como tal por espacio de veinticuatro (24) años.
2. La supervisora inmediata del señor Matos es la Ing. Noemí Prado.
3. El 24 de marzo de 2006, la señora Prado asignó al señor Matos a realizar unas labores de reparación de una unidad central de acondicionador de aire en el aeropuerto Mercedita en Ponce.
4. La supervisora de mantenimiento del Aeropuerto Mercedita es la Sra. Bilda S. Espada López.
5. El 24 de marzo de 2006, la señora Espada cursó al Gerente del Aeropuerto Mercedita, Sr. Jorge I. Santiago una carta en la cual se quejaba de un incidente ocurrido ese día, que involucraba al señor Matos.
6. El 30 de marzo de 2006, la Autoridad, mediante carta firmada por la Directora Ejecutiva Interina de dicha corporación, amonestó al Sr. Héctor Matos Díaz por tal incidente.

7. Al señor Matos se le amonestó, según reza en la carta, por haber incurrido en una falta de cortesía y de consideración hacia la Sra. Bilda Espada, supervisora de mantenimiento del Aeropuerto Mercedita.
8. Dicha misiva fue recibida por el señor Matos, según el matasellos del correo, el 19 de abril de 2006⁴.
9. El 24 de abril de 2006, la Sra. Alba Alicea, Vice Presidenta de la Unión, cursó una comunicación a la Sra. Noemí Prado, Supervisora inmediata del señor Matos, en la cual cuestionaba la carta de amonestación del 30 de marzo de 2006, dirigida al señor Matos por entender que la misma era injustificada⁵.
10. El 28 de abril de 2006, la Sra. Alba Alicea, Vice Presidenta de la Unión, cursó una comunicación al Sr. Ángel Pérez, Director Ejecutivo Auxiliar en la que cuestionó la carta de amonestación del 30 de marzo de 2006, dirigida al señor Matos por entender que la misma era injustificada⁶.
11. El 8 de mayo de 2006, la señora Alicea envió una comunicación al Jefe de Relaciones Industriales en la cual cuestionó la amonestación dirigida al señor Matos bajo el mismo fundamento de las misivas anteriores⁷.

⁴ Exhibit I de la Unión.

⁵ Exhibit II de la Unión.

⁶ Exhibit III de la Unión.

⁷ Exhibit I del Patrono.

12. El 25 de mayo de 2006, el Presidente de la Unión, Juan Roberto Rosa, radicó ante este Negociado la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro con relación a esta reclamación.

SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL ALEGACIONES DE LAS PARTES

La Autoridad alegó que la Unión no cumplió con los términos procesales que recoge el Artículo XLII del Convenio Colectivo sobre el Ajuste de Controversias, por lo que la querrela no era arbitrable procesalmente.

La Unión alegó que llevó a cabo los pasos establecidos en el Artículo XLII cumpliendo con los términos allí delineados, por lo cual la querrela era arbitrable procesalmente.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde dirimir si la querrela ante nuestra consideración es o no arbitrable procesalmente. A las partes se les concedió amplia oportunidad de presentar toda la prueba que tuvieran a bien mostrar en apoyo a sus contenciones.

La doctrina sostiene que los asuntos de arbitrabilidad procesal, esto es, si los procedimientos establecidos en el contrato colectivo han sido cumplidos, pertenecen a

la jurisdicción de los árbitros⁸. De conformidad, es menester del árbitro el referirse al procedimiento de quejas y agravios dentro del convenio colectivo para dilucidar, si en efecto, las partes se sometieron a los términos y procesos en él contenidos, cuyo cumplimiento precede a la radicación de la querrela en el foro arbitral. Muchos contratos colectivos establecen unos periodos que limitan el tiempo en que un agravio puede ser presentado, en el procesamiento del agravio a través del procedimiento y en el tiempo para completar el arbitraje⁹. En aquellas situaciones donde el convenio colectivo fija el periodo de tiempo de manera precisa y obligatoria, el incumplimiento de la disposición, por regla general, convierte el dictamen del árbitro en uno que decreta que el agravio no es arbitrable irrespectivo de lo meritorio del caso. El árbitro le imparte su aprobación a lo que constituye la voluntad de las partes traducida en la redacción de la cláusula. Tal interpretación reconoce que un sistema de arbitraje eficiente requiere de un procesamiento rápido y diligente de los agravios. Si el árbitro optara por no reconocer esos principios su actuación debilitaría el procedimiento¹⁰.

El procedimiento de Ajuste de Controversias, contenido en el Artículo XLII, del Convenio Colectivo, supra, es una de esas cláusulas a las que el Profesor Fernández hace referencia en la porción de su libro antes citada, que son precisas en la fijación de los términos que las partes deben cumplir en el manejo de las

⁸ Fernández Quiñones Demetrio, El Arbitraje Obrero-Patronal, Forum, Primera Edición, año 2000, pág. 424.

⁹ Ibid, pág. 426.

¹⁰ Ibid.

controversias surgidas entre ellos. La primera etapa consiste en que una vez surgida la queja, se discutirá en primera instancia, dentro del término de tres días laborables desde que la misma surja, con el supervisor inmediato del empleado. De la prueba ante nuestra consideración surgió que el empleado recibió la amonestación mediante correo certificado el miércoles 19 de abril de 2006¹¹. Según la Sección 1 del Artículo XLII, supra, la Unión tenía tres días laborables, desde el momento que surgiera la queja (desde el momento de la notificación de la misma) para discutirla con el supervisor inmediato del empleado. A esos efectos, la Unión presentó, el lunes, 24 de abril de 2006, ante la Sra. Noemí Prado, supervisora inmediata del señor Matos, una comunicación en la que cuestionaba la amonestación dirigida al señor Matos¹². La Autoridad argumentó que este paso fue erróneamente presentado por la Unión ante la señora Prado, toda vez que la amonestación había surgido de un incidente ocurrido con la señora Espada, quien es supervisora en Ponce y era a quien correspondía dirigirse para discutir la queja. Entendemos que no le asiste la razón. La Sección I del Artículo XLII del Convenio Colectivo, supra, es clara al indicar que la querrela se discutirá en primera instancia con el *supervisor inmediato del empleado*

¹¹ Exhibit I de la Unión, según el matasellos del sobre.

¹² Exhibit II de la Unión. El Patrono en su alegato escrito objetó el documento por el mismo carecer de algún sello o firma oficial de recibido, mas no lo levantó en la audiencia de arbitraje, por lo cual estamos impedidos de tomar en consideración tal objeción por consideraciones de debido proceso de ley, toda vez que la Unión no tuvo la oportunidad de refutar dicho planteamiento.

(Énfasis nuestro). Entendemos que este primer paso se realizó de conformidad con la disposición contractual antes citada.

La mencionada Sección 1, en su Inciso (B), *supra*, establece que la Unión, de no estar conforme con el resultado de la discusión de la querrela con el supervisor inmediato del empleado, tiene hasta cinco días laborables siguientes al recibo de la decisión o terminación del primer paso para apelarla ante el Director del Negociado que corresponda. Conforme a la prueba desfilada¹³, este paso fue llevado a cabo oportunamente por la Unión. El Inciso (C) de la mencionada Sección, establece que recibida la determinación del Director del Negociado o concluido el término del paso precedente, la Unión tenía diez días para apelar la decisión ante el Director de Relaciones Industriales. La prueba¹⁴ ante nuestra consideración demostró que la Unión procedió de conformidad.

Una vez presentada la apelación ante el Director de Relaciones Industriales, éste tiene quince días a partir de dicha presentación para responder por escrito a la misma. De no haberse resuelto la controversia satisfactoriamente en esta etapa, la parte insatisfecha tiene quince días a partir de la decisión del Director de Relaciones Industriales para acudir al procedimiento de arbitraje, según dispone la Sección 2 del Artículo XLII del Convenio Colectivo, *supra*. La Solicitud para Designación o

¹³ Exhibit III de la Unión.

¹⁴ Exhibit I del Patrono.

Selección de Árbitro fue radicada ante este foro por la Unión en tiempo, de conformidad con la disposición contractual a la que hicimos referencia.

A tenor con el análisis que antecede, concluimos que la querrela es arbitrable procesalmente.

SOBRE LOS MÉRITOS DE LA CONTROVERSIA ALEGACIONES DE LAS PARTES

La Autoridad alegó que el empleado Héctor Matos fue descortés con la supervisora Bilda Espada, actuación que justificó que se le amonestara por escrito. A modo de sostener su alegación, presentó el testimonio de la señora Espada y del Sr. Doriel Ramos. Estos, en suma, declararon que el 24 de marzo de 2006, la señora Espada, en calidad de supervisora de mantenimiento del aeropuerto Mercedita, donde el señor Matos se encontraba realizando las labores encomendadas, le preguntó en varias ocasiones a éste sobre el progreso de la labor que realizaba y él optó por no contestarle y seguir caminando. La señora Espada dijo que el señor Matos actuó de manera indiferente y descortés hacia ella, que no la atendió, ni le respondió y ni siquiera la miró al solicitarle que le informara el estado del proceso de reparación que éste llevaba a cabo. Indicó que a raíz de entender tal actitud como ofensiva, reportó el incidente al Gerente del Aeropuerto Mercedita, acción que culminó en la posterior amonestación escrita que está ante nuestra consideración.

La Unión alegó que no se justificaba la amonestación escrita impuesta al señor Matos. A esos efectos, presentó el testimonio de éste, quien manifestó que en ningún momento había visto ni hablado con la señora Espada. Indicó, además, que se había sorprendido al recibir la amonestación escrita y que inquirió sobre el particular a su supervisora, la Ingeniero Prado. Añadió que era a ésta a quien se reportaba y que por uso y costumbre, cuando es asignado a otro pueblo a trabajar, no le reporta a nadie más sobre las funciones que realiza. Por otro lado, presentó el testimonio del Sr. Benjamín Martínez quien ese día se encontraba como chofer y éste indicó que el señor Matos había hablado con la señora Espada durante la mañana, pero que no la había visto acercarse a ellos a hacerle pregunta alguna al momento de marcharse.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

De la prueba testifical presentada por las partes, surgió que, ciertamente, el señor Matos incurrió en la conducta que le atribuye la Autoridad de falta de cortesía con la supervisora Espada. Los testimonios, tanto de la señora Espada como del Sr. Doriel Matos quien presenció los hechos, nos merecen entera credibilidad. Por otro lado, la Unión no mostró prueba convincente que rebatiera la versión de los testigos de la Autoridad. Al testificar, el señor Matos negó haber visto o hablado con la supervisora Espada, sin embargo, el testimonio del Sr. Benjamín Martínez, contradujo

la versión de Matos, restándole credibilidad a su versión de los hechos. Entendemos que el señor Matos incurrió en conducta descortés con la señora Espada.

Un empleado puede incurrir en insubordinación por el uso de lenguaje ofensivo hacia su supervisor o por exhibir cualquier tipo de actitud de desafío o falta de respeto hacia el mismo¹⁵ (Traducción nuestra). Aún cuando la controversia ante nuestra consideración no se trata de trato descortés hacia la supervisora inmediata del señor Matos, la señora Espada era la supervisora de mantenimiento del Aeropuerto donde el señor Matos se encontraba realizando labores y merecía el trato y consideración que debe recibir un supervisor de los empleados de menor jerarquía. Por otro lado, la señora Espada no solicitó información de naturaleza confidencial o privilegiada, por la cual se hubiera justificado la negativa a contestar del señor Matos ante sus preguntas. Ante tales circunstancias, es procedente que se amoneste al empleado que incurra en este tipo de conducta.

Sin embargo, entendemos que a tenor con la Sección 4, del Artículo XLII, del Convenio Colectivo, supra, procedía que en este caso se le cursara al señor Matos una amonestación verbal. Durante la audiencia no surgió prueba que demostrara que el señor Matos hubiese sido amonestado anteriormente, por lo que de conformidad con la disposición contractual antes mencionada, procedía como sanción disciplinaria una amonestación verbal y no una reprimenda escrita como se le aplicó.

¹⁵ Brand Norman, Discipline and Discharge, ABA 1998, pág. 158.

Por los fundamentos que anteceden, emitimos el siguiente:

LAUDO

La querrela es arbitrable procesalmente. La amonestación estuvo justificada. Se ordena sustituir la amonestación escrita por una verbal, de conformidad con el Artículo XLII, Sección 4 del Convenio Colectivo, supra.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en Hato Rey, Puerto Rico a 8 de noviembre de 2007.

RUTH COUTO MARRERO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, hoy 8 de noviembre y remitimos copia 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

SR JUAN ROBERTO ROSA LEÓN
PRESIDENTE
HERMANDAD DE EMPLEADOS
OFICINA COMERCIO Y RAMAS
ANEXAS DE PR INC (PUERTOS)
PO BOX 8599
SAN JUAN PR 00910-0599

LCDO JOSÉ ANTONIO CARTAGENA
EDIF MIDTOWN OFICINA 207
420 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918-9998

JANETTE TORRES
TÉCNICA SISTEMAS OFICINA III