

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

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

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-05-1460

**SOBRE: AMONESTACIÓN POR
CONDUCTA IMPROPIA**

**ÁRBITRO
MARÍA M. FRANCO SOTO**

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso de autos se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Hato Rey, Puerto Rico el 1 de abril de 2005. El caso quedó sometido, para fines de adjudicación,¹ ese mismo día.

Por la "Autoridad", no compareció representación alguna, pero el Sr. Radamés Jordán Ortiz, Jefe de Relaciones Industriales y Portavoz expresó, por escrito

¹Conforme con la autoridad conferida por el Inciso i del Artículo XI-La Vista de Arbitraje y Facultades del Árbitro, del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, revisado el 3 de junio de 2003, dispone:

i) La incomparecencia de alguna de las partes no será motivo para suspender la vista de arbitraje. El árbitro podrá celebrar la vista y emitir el laudo a base de los fundamentos en los que la parte compareciente apoye su posición; de la totalidad de la prueba admitida, que a juicio del árbitro, sea suficiente para demostrar los méritos de la controversia, del convenio colectivo y de las normas de derecho y jurisprudenciales aplicables cuando la sumisión así lo requiera.

y vía telefónica, su posición² con relación al caso. **Por la “Unión”** comparecieron el Lcdo. José A. Cartagena, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Juan Roberto Rosa León, Presidente; y el Sr. Jorge Bayrón Benítez, Querellante.

II. TRANSFONDO DE LA QUERRELLA

El caso de autos fue asignado a quien suscribe el 4 de febrero de 2005. El Sr. Radamés Jordán Ortiz, Jefe de Relaciones Industriales de la Autoridad, nos dirigió una comunicación escrita el 4 de marzo de 2005. En dicha comunicación éste expresó lo siguiente:

Luego de reevaluar las circunstancias que motivaron la medida disciplinaria impuesta al empleado [sic] hemos determinado retirar la carta de amonestación del expediente de personal del empleado, por lo que procede que la Unión retire el caso del foro arbitral.

Los días 7 y 14 de marzo de 2005, dialogamos con la Sra. Ivonne Dones, Secretaria del Presidente de la Unión, quien señaló que la Unión no iba a retirar la querrella incoada por ésta, por lo cual solicitó que se celebrara la audiencia pautada para el 1 de abril de 2005.

El 1 de abril de 2005 se celebró la vista sin la presencia física de la representación de la Autoridad;³ sin embargo, ésta, entiéndase Sr. Radamés Jordán, nos indicó vía teléfono que se reiteraba en su posición expresada en la comunicación escrita fechada 4

²El señor Jordán cursó una comunicación fechada 4 de marzo de 2005, donde expresó su posición con relación a la reclamación de referencia y reiteró ésta vía telefónica el 1 de abril de 2005.

³Véase lo dispuesto en el Reglamento Interno, Inciso C) 2, Artículo XIII-**Aplazamientos o Suspensiones, Incomparencias, Tardanzas y Desistimientos**

de marzo de 2005 y que su comparecencia no era necesaria. En la audiencia, la Unión señaló para récord su oposición a retirar la querrela y los fundamentos para ello.

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO ATINENTES AL CASO

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. CONTENCIONES DE LAS PARTES

La Autoridad, mediante carta fechada 4 de marzo de 2005, informó que retiraba la carta de amonestación del expediente de personal del empleado. Que al no existir medida disciplinaria impuesta no hay controversia.

La Unión, por su parte, señaló que la decisión de retirar la amonestación escrita fue una decisión unilateral de la Autoridad donde no obró un acuerdo escrito o diálogo al respecto entre las partes. Que el 7 de marzo de 2005⁴, la Unión recibió copia de una comunicación escrita con fecha 4 de marzo de 2005, dirigida a la Árbitro que suscribe. Que con el propósito de aclarar cuál era la medida disciplinaria que debía eliminarse

⁴ Exhibit # 1-Unión.

del expediente de personal, la Unión nos proveyó copia de la referida carta de amonestación.⁵

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El planteamiento esbozado por la Autoridad, el cual recibimos vía teléfono en nuestra oficina, mientras estaba presente el Lcdo. José A. Cartagena, Asesor Legal y Portavoz de la Unión, fue a los efectos de que retiró la medida disciplinaria impuesta al querellante, que al así hacerlo la controversia quedaba finiquitada. Dado a ello, entonces, la Unión nos planteó que al no tener constancia de que, efectivamente, el portavoz o representante de la Autoridad, Sr. Radamés Jordán Ortiz, hubiese retirado la susodicha amonestación escrita, no le quedaba otra alternativa que solicitar que se emitiera un Laudo en el cual se ordene, diáfana y claramente, que se elimine del expediente de personal del Sr. Jorge Bayrán Benítez, la carta de amonestación fechada 6 de diciembre de 2004.

En este caso es menester señalar que a pesar de que la Autoridad nos llamó telefónicamente para retirar dicho documento del expediente del señor Bayrán Benítez, la Unión solicitó que se emitiera una determinación sobre el particular dado que, según el Convenio Colectivo en su Artículo XLII, Sección 4, supra, éste dispone que el procedimiento disciplinario ordinario se activa mediante una medida disciplinaria como la que aquí se impuso.

Si la Autoridad, libre y voluntariamente, decidió eliminar la amonestación escrita o reprimenda del expediente de personal del Sr. Jorge Bayrán Benítez, debe ser

⁵ Exhibit # 2- Unión.

considerada como si nunca existió o figuró en su expediente de personal. Esta aclaración es mandatoria puesto que una amonestación escrita, según el Convenio Colectivo entre las partes de marras, es considerada como el comienzo de la disciplina progresiva allí establecida, donde la Autoridad le notifica al empleado que ha incurrido en un comportamiento inaceptable o incorrecto.⁶

VI. LAUDO

En virtud de los fundamentos y conclusiones antes expresadas, determinamos lo siguiente:

Se ordena que se elimine del expediente de personal del Sr. Jorge Bayrán Benítez, la carta de amonestación fechada 6 de diciembre de 2004 (Exhibit #2-Unión), relacionada con el caso de autos.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 9 de mayo de 2005.

MARIA M. FRANCO SOTO
Árbitro

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

SR JUAN ROBERTO ROSA LEÓN

⁶ Norman Brand (1998). Discipline and Discharge in Arbitration, BNA, Pág. 62.

PRESIDENTE
HEO (PUERTOS)
FERNÁNDEZ JUNCOS STATION
PO BOX 8599
SAN JUAN PR 00910-8599

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA
EDIFICIO MIDTOWN OFICINA 207
421 AVENIDA MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PR 00918-9998

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

Isabel López- Pagán

Técnica de Sistemas de Oficina III