

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PR 00919-5540

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

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-10-2192

**SOBRE: AMONESTACIÓN ESCRITA
POR AUSENCIA**

**ÁRBITRO:
LIZA OCASIO OYOLA**

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso se efectuó el 8 de febrero de 2011, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido, para su análisis y adjudicación, el 15 de marzo de 2011.

Por la Autoridad de los Puertos de Puerto Rico, en adelante “la Autoridad o el Patrono”, comparecieron: el Sr. Radamés Jordán Ortiz, ayudante especial en relaciones laborales y portavoz; y los Sres. Geovi Rivera Boschetti y Rodolfo Soto Ramos, supervisores de mantenimiento y de sistemas electrónicos, respetivamente y testigos.

Por la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de Puerto Rico, en adelante “la Unión o HEO”, comparecieron: el Lcdo. José A.

Cartagena, asesor legal y portavoz; y el Sr. Julio Narváez, vicepresidente de aviación; y el Sr. Edgardo Rivera Castro, querellante.

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

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, por mutuo acuerdo, la controversia por resolver. En su lugar, sometieron, por separado, los siguientes proyectos de sumisión:

Por la Patrono:

Que la Honorable Ábitra resuelva a base de la prueba y conforme con derecho si se justifica o no la reprimenda escrita cursada al empleado Edgardo Rivera Castro el 22 de enero de 2010. [sic]

Por el Unión:

Que la Ábitra determine de acuerdo al Convenio Colectivo vigente, Artículo XXIII, Sección 5, que la amonestación escrita del Querellante ya caducó por lo cual debe ser eliminar del récord de personal del Querellante. [sic]

De acuerdo a la facultad que nos provee el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, la prueba desfilada y el Convenio Colectivo, la controversia a resolver se contrae a lo siguiente:

Determinar conforme con la prueba y el Convenio Colectivo, si se justifica la amonestación escrita de 22 de enero de 2010, al querellante Edgardo Rivera Castro.

III. DISPOSICIONES PERTINENTES AL CASO²

ARTÍCULO XXIII TARDANZAS Y AUSENCIAS

...

Sección 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

...

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

¹ **Artículo XIII – 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. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios...

² Las partes estipularon como el Exhibit 1 – Conjunto el Convenio Colectivo con vigencia desde el 1 de octubre de 2000 hasta el 30 de septiembre de 2007, el cual ha sido prorrogado y cubre la controversia.

Sumarias o Perentorias, la acción disciplinaria progresiva comienza con una amonestación verbal, continua con una reprimenda escrita, luego una suspensión que no excederá de treinta (30) días y finalmente el despido.

IV. HECHOS

El querellante, Edgardo Rivera Castro, trabaja para la Autoridad en el área del Aeropuerto Internacional Luis Muños Marín. Ocupa un puesto de Técnico de Sistemas Electrónicos. Como parte de sus funciones realiza mantenimiento preventivo y correctivo a los equipos contiguos al terminal del Aeropuerto, entre los cuales se encuentran: los postes de abordaje, las correas de las maletas, el sistema de alarmas de fuego, las puertas automáticas que dan acceso al terminal, el sistema de alta voz, y otros.

El 9 de diciembre de 2008, el Sr. Rodolfo Soto Ramos, supervisor de Sistemas Electrónicos, cursó una comunicación escrita al Querellante por conducto de su supervisor inmediato el Sr. Geovi Rivera Boschetti, sobre la ausencia 6 de diciembre de 2008 sin notificar, además, de exhortarlo a corregir dicha conducta.

El 30 de marzo de 2009, el Sr. Geovi Rivera Boschetti, supervisor inmediato del Querellante, le envió una comunicación escrita al Sr. Radamés Jordán, jefe de Relaciones Industriales, sobre una ausencia del Querellante, el 28 de marzo de 2009 sin notificar.

El 28 de mayo de 2009, el Sr. Rodolfo Soto Ramos, le envió una comunicación escrita a la Sra. Gladys G. Meléndez, directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, sobre una ausencia el 23 de mayo de 2009 del Querellante sin notificar.

El 30 de mayo de 2009, el Sr. Rodolfo Soto Ramos, le envió una comunicación escrita a la Sra. Gladys G. Meléndez, directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, sobre una ausencia 30 de mayo de 2009 del Querellante sin notificar.

El 3 de julio de 2009, el Sr. Rodolfo Soto Ramos, le envió una comunicación escrita a la Sra. Gladys G. Meléndez, directora de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, sobre una ausencia el 2 de julio de 2009 del Querellante sin notificar.

El 12 de enero de 2010, la Autoridad envió un memorando a todo el personal titulado: Horario, Jornada de Trabajo y Ponchadores de Asistencia.

El 22 de enero de 2010 el Querellante recibió del Sr. Álvaro Pilar, director ejecutivo de la Autoridad, una reprimenda escrita³ sobre las ausencias sin notificar entre los meses de marzo a julio de 2009.

La Unión inconforme con la reprimenda escrita cursada al Querellante, activó el mecanismo de quejas y agravios y radicó ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje la Solicitud para Designación y Selección de Árbitro.

³ Exhibit -2- Conjunto.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Analizada y aquilatada la prueba nos disponemos a resolver si la reprimenda escrita impuesta por el Patrono al Querellante se justifica o no.

El Patrono, alegó que le impuso la medida disciplinaria al Querellante porqué el 21 de enero de 2010 se ausentó sin notificar, nuevamente. A esos efectos, presentó el testimonio del Sr. Geovi Rivera Boschetti, supervisor inmediato del Querellante y del Sr. Rodolfo Soto, supervisor de Sistemas Electrónicos. En síntesis expresaron que la reprimenda verbal que dio inicio al proceso de disciplina progresiva fue la única querrela que se generó sobre la alegada falta de notificación del Querellante. Que posterior a la reprimenda verbal, se remitieron varias comunicaciones escritas al área de Recursos Humanos para que ellos disciplinaran al Querellante por las ausencias sin notificar ocurridas entre los meses de marzo a julio de 2009. Declararon, además, que hasta el 22 de enero de 2010, fecha que se disciplinó al Querellante no se le había emitido ninguna comunicación sobre el particular.

La Unión, por su parte, sostuvo que la reprimenda escrita de 22 de enero de 2010 impuesta por el Patrono al Querellante no procede porque viola la Sección 5 del Artículo XXIII, Tardanzas y Ausencias del Convenio Colectivo, supra, ya que las ausencias a las que se hacen alusión caducaron en el 2009.

El Tribunal Supremos de Puerto Rico, ha sostenido que en casos de acciones disciplinarias es al Patrono a quien le corresponde el peso de la prueba,

debido a que posee el control de la información necesaria para que la cuestión pueda ser resuelta de una u otra forma.⁴ El peso de la prueba se contrae a establecer que hubo justa causa para la determinación tomada. El distinguido tratadista Demetrio Fernández en cuanto a la justa causa se ha expresado en los siguientes términos y señala que: La gran mayoría de los convenios colectivos disponen que el Patrono tenga amplia libertad de disciplinar, siempre y cuando medie justa causa, causa razonable, causa adecuada o causa. Otros mantienen silencio sobre este extremo y los árbitros infieren que es requisito indispensable para legitimar la sanción disciplinaria que haya habido justa causa. Por lo que, toda acción disciplinaria comprende dos aspectos, a saber: Si hubo justa causa para la imposición de la medida disciplinaria por la falta cometida, y de haber justa causa para el castigo, el quantum de disciplina impuesta al quejoso. El principio de justa causa se considera que comprende tres aspectos principales: (1) Si el empleado cometió la falta que se imputa, (2) Si se le concedió un debido proceso al empleado y, (3) Si la medida disciplinaria fue razonable.⁵

Contrario a lo anterior, el fundamento utilizado por el Patrono concerniente a que existía un patrón de conducta por la falta de notificación del Querellante al ausentarse, no es sostenible. La prueba demostró que las cuatro (4) ausencias del Querellante entre los meses de marzo a julio de 2009, por las

⁴ Junta de Relaciones del Trabajo v. Autoridad de Energía Eléctrica, 117 D.P.R. 222, 227 (1996); Junta de Relaciones del Trabajo v. Hato Rey Psychiatric, 119 D.P.R. 62, 71 (1987).

⁵ Fernández Quiñones, Demetrio, El Arbitraje Obrero Patronal, Editorial Forum, 2000, pág. 209-210.

cuales fue disciplinado el 22 de enero de 2010, no fueron sancionadas, oportunamente. La única prueba que existió sobre la alegada conducta reiterada del Querellante, fue la amonestación verbal que plasmó el supervisor en la comunicación escrita de 9 diciembre de 2008, que venció el 9 de diciembre de 2009 y debe ser retirada del expediente del empleado y no puede ser utilizada para la disciplina progresiva. Todas las comunicaciones respecto a las ausencias sin notificar del Querellante fueron internas y así fue admitido por los testigos, violando de esta manera el debido proceso de ley al Querellante al no notificarle e informarle de la conducta prohibida. El Patrono privó al empleado de la oportunidad de defenderse de las imputaciones de las comunicaciones internas surgidas que luego utilizó para imposición de la sanción disciplinaria.

Además, en ausencia de una disposición expresa del Convenio Colectivo limitando a un número preciso de días para aplicar la disciplina progresiva, el término transcurrido entre la ausencia de julio de 2009 y la acción disciplinaria impuesta fue excesiva, y nos vemos forzados a concluir que la misma no fue razonable. Sería irrazonable presumir que ese término es de varios meses; y que quede pendiente la aplicación de la disciplina progresiva por una conducta reiterada por períodos largos e indefinidos.⁶

Así pues, concluimos que evaluada la prueba y el Convenio Colectivo al imponer la medida disciplinaria no se evidenció una justa causa, y consideramos

⁶ BUENA VISTA DAIRY, INC., v. JRTPR, 94 D.P.R. 624.

que tal imputación sin haber sido disciplinado en su día, sería penalizar al Querellante y nos apartaríamos del propósito de la disciplina progresiva cuyo objetivo es correctivo.

VI. LAUDO

Determinamos conforme con la prueba y el Convenio Colectivo, que la amonestación escrita de 22 de enero de 2010, al querellante Edgardo Rivera Castro no se justifica.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En Hato Rey, Puerto Rico, a 9 de mayo de 2011.

LIZA OCASIO OYOLA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 9 de mayo de 2011 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR RADAMÉS JORDÁN ORTIZ
AYUDANTE ESPECIAL EN RELACIONES LABORALES
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
PO BOX 362829
SAN JUAN PR 00936-2829

SRA GLADYS MELÉNDEZ DÍAZ
JEFE DE RELACIONES INDUSTRIALES
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
APARTADO 2829
SAN JUAN PR 00936

SRA NITZA GARCÍA ORTÍZ-PRESIDENTA
HERMANDAD EMPLS. OFIC. COMERCIO & RAMAS ANEXAS DE PR
APARTADO 8599
FERNÁNDEZ JUNCOS STA.
SAN JUAN PR 00910-8599

LCDO JOSE A CARTAGENA
EDIF MIDTOWN OFIC 204
421 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PR 00918

OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III