

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P. O. BOX 195540
SAN JUAN, P. R. 00919-5540

**HERMANDAD DE EMPLEADOS DE
OFICINA, COMERCIO Y RAMAS
ANEXAS (H.E.O.C.R.A)**
(Querellante)

v.

AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
(Querellado)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NUM. A-26-346

**SOBRE: AMONESTACIÓN ESCRITA
EVELYN GONZÁLEZ SANABRIA
(CONDUCTA IMPROPIA)**

ÁRBITRO:

IVÁN MANUEL AVILÉS CALDERÓN

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso en el epígrafe se efectuó el lunes, 11 de mayo de 2026, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico. Por la Hermandad de Empleados de Oficina, Comercio y Ramas Anexas de la Autoridad de los Puertos, en lo sucesivo "la Unión", compareció: el Lcdo. Arturo Ríos Escribano; asesor legal y portavoz; el Sr. Felipe Landrau Cabezudo, presidente de la Unión; la Sra. Evelyn González Sanabria, reclamante; y el Sr. Amart Tort Lugo, estudiante de derecho realizando un internado en la Oficina Legal del licenciado Ríos Escribano.

Por la Autoridad de los Puertos, en lo sucesivo "el Patrono", compareció: el Lcdo. Luis Oscar Cintrón Fonalledas, asesor legal y portavoz; y el Sr. José A. Nieves Saldaña, Director de Seguridad de la Autoridad de los Puertos y testigo.

A ambas partes se les brindó la oportunidad de desfilarse ante el árbitro toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas alegaciones. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el mismo lunes, 11 de mayo de 2026, día en que se celebró la vista, con los argumentos y piezas de evidencia sometidas por el Patrono.

II. SUMISIÓN

Las partes no llegaron a un acuerdo respecto a la sumisión, en su lugar, presentaron proyectos por separado, a saber:

POR EL PATRONO:

"Que el Honorable árbitro determine si la Autoridad de los Puertos actuó de conformidad con las disposiciones del Convenio Colectivo vigente, incluyendo sus Artículos II, XLII Sección 4, XLII Sección 5 y XLVI Sección 8, al emitir una Carta de Amonestación Escrita a la Sra. Evelyn González Sanabria (Emp. #5860) el 9 de septiembre de 2025, como consecuencia de haber realizado comentarios desacertados e imprudentes sobre la compañía concesionaria Lufhtansa Technik Puerto Rico, sus empleados y candidatos, en el desempeño de sus funciones oficiales como Oficinista Dactilógrafo II de la Sección de Tarjetas de Identificación, incluyendo una segunda instancia de conducta impropia ocurrida con posterioridad a una advertencia de la Autoridad el 11 de julio de 2025."

POR LA UNIÓN:

Que este Honorable Árbitro resuelva, que la amonestación escrita impuesta a la querellante se realizó

injustificadamente, a la luz de la prueba presentada y el Convenio Colectivo.

De determinar que la amonestación fue aplicada injustificadamente, se ordene la eliminación de la sanción del expediente de la querellante, y cualquier otro remedio que este Honorable Árbitro entienda que le aplique a la querellante.

Luego de analizar ambos proyectos de sumisión a la luz de los planteamientos de las partes y la evidencia admitida, y conforme a la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, determinamos que la controversia a resolver es la siguiente:

Determinar si la amonestación escrita impuesta a la Sra. Evelyn González Sanabria el 12 de septiembre de 2025, fue justificada o no. De ser justificada este Honorable Árbitro desestimara la querella. De no ser justificada, este árbitro podrá modificar o revocar la sanción impuesta, incluyendo la eliminación del expediente de personal de la trabajadora, la remoción de la sanción objetada.

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO PERTINENTES

ARTICULO XLII AJUSTE DE CONTROVERSIA

¹ Artículo XIII - Sobre la Sumisión:

b) En la eventualidad 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 mismo deberá ser dirigido al árbitro por escrito con copia a la otra parte. El árbitro determinará el (los) asunto(s) precisos(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo o acuerdo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios, sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo.

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, 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 querrela 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) ...
- B) ...
- C) ...

Sección 2: SEGUNDA ETAPA - ARBITRAJE

Cuando la querrela 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 Laborales o después de vencerse el término del Consejo o de la decisión de éste, según sea 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 Árbitro 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 redactará la misma a base de los hechos que se le presenten. 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: ...

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, continua con una reprimenda escrita, luego una suspensión que no excederá de treinta (30° días y finalmente el despido.

IV. EVIDENCIA ADMITIDA

A. CONJUNTA

Exhibit 1 – Convenio Colectivo, con vigencia desde el 1ro de octubre de 2012 al 30 de septiembre de 2016. El mismo quedó extendido en virtud de la aprobación de la Ley Número 66 de 17 de junio de 2014, mejor conocida como la "Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico".

B. PATRONO

Exhibit 1: Correo electrónico de la Sra. Ivelisse Acevedo, Directora de Recursos Humanos de Lufhtansa Technik Puerto Rico, con fecha de 10 de julio de 2025. El mismo va dirigido al Sr. José Nieves Saldaña, Director de Seguridad de la Autoridad de los Puertos. En dicho correo se la señora Acevedo alega que la señora Evelyn

Acevedo ha realizado comentarios negativos de su empresa ha empleados y a candidatos a empleo de la misma.

Exhibit 2: Correo electrónico de la Sra. Ivelisse Acevedo, Directora de Recursos Humanos de Lufhtansa Technik Puerto Rico, con fecha de 22 de agosto de 2025. El mismo va dirigido al Sr. José Nieves Saldaña, Director de Seguridad de la Autoridad de los Puertos. En dicho correo se la señora Acevedo alega que el 13 de agosto de 2025, el Security Officer de su empresa recibió un trato poco profesional de parte de la Sra. Evelyn Acevedo.

Exhibit 3: Amonestación escrita dada a la Sra. Evelyn Gonzalez el 12 de septiembre de 2025, con fecha de 9 de septiembre de 2025. En la misma se le resume las alegaciones de mal servicio y comentarios inapropiados hechas por la gerente de Recursos Humanos de Lufthansa Technik Puerto Rico, en los correos electrónicos de julio y agosto de 2025 y se le exhorta a mejorar su actitud de servicio.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El presente caso trata sobre la aplicación de una amonestación escrita que impartió el Patrono a la Sra. Evelyn González Sanabria, el 12 de septiembre de 2025. La señora González Sanabria trabaja en la Autoridad de los Puertos. Específicamente, ocupa el puesto de Oficinista Dactilógrafo II, en la Oficina de Seguridad Interna, Sección de Tarjetas de Identificación, en el Aeropuerto Rafael Hernández de Aguadilla. Su trabajo consiste en procesar las solicitudes de tarjetas de identificación para los candidatos a empleo y empleados de los diferentes suplidores de servicio en la instalación aeroportuaria de Aguadilla. La Autoridad de los Puertos, así como las Autoridades Federales exigen que todos los candidatos a empleo dentro de los aeropuertos, así como sus empleados se les

realice una investigación de sus antecedentes, para garantizar la seguridad de los empleados y clientes que trabajan y utilizan sus instalaciones.

Durante la vista, el Lcdo. Luis Oscar Cintrón Fonalledas, representante legal del Patrono, presentó el testimonio del Sr. José Alberto Nieves Saldaña, Director de Seguridad Interna de la Autoridad de los Puertos y Supervisor Inmediato de la señora González. Este testificó que el 10 de julio de 2025, recibió un correo electrónico² de la Sra. Ivelisse Acevedo, Directora de Recursos Humanos de Lufthansa Technik Puerto Rico, cliente de las instalaciones aeroportuarias de Aguadilla, en el que se indicó que un candidato a empleo de su empresa le comentó que la señora González hizo comentarios negativos sobre su empresa. Dichos comentarios estribaron en lo siguiente: "*[E]sa empresa va para abajo; porque están botando a todos sus empleados viejos y buenos; ya yo sé lo que está pasando ahí, pero no te voy a decir*". Expresó, además, que la señora González compartió opiniones y ha efectuado comentarios sobre candidatos a empleo y empleados que tienen antecedentes penales. Por último, en dicho correo electrónico indicó que existía un retraso en el procesamiento de las solicitudes de identificación para los nuevos empleados de su empresa y que, en ocasiones, ésta olvidaba matricular a los candidatos a empleo en las clases exigidas por la Autoridad de los Puertos para que su identificación pueda salir a tiempo. El señor Nieves Saldaña acotó que se reunió con la señora González para discutir

² Véase Exhibit Patrono 1

las imputaciones del correo electrónico recibido y ésta según él, aceptó los hechos y se comprometió a no volver a incurrir en la conducta descrita.

El señor Nieves Saldaña indicó, además, que el 22 de agosto de 2025, luego de la reunión sostenida con la querellante, recibió un nuevo correo electrónico de la señora Acevedo, en el que expresó que, nuevamente había recibido quejas del comportamiento de la señora González Sanabria (querellante). En esta ocasión, la queja vino del oficial de seguridad de su empresa, en la cual planteó un trato descortés y poco profesional de parte de la empleada querellante. Esta segunda queja formal fue lo que provocó la amonestación escrita³ impartida a la querellante el 12 de septiembre de 2025.

La Unión, por su parte, durante el testimonio del señor Nieves Saldaña trató de impugnar la presentación de los correos electrónicos presentados por el Patrono, alegando que se trataba de prueba de referencia, ya que la persona que suscribió los mismos no estaba presente para poder autenticar los mismos ni poder ser contrainterrogada sobre los hechos planteados en el mismo. No obstante, a la objeción presentada, este árbitro admitió la presentación de dichos documentos bajo la excepción de récords de negocio, aclarando que se estaría evaluando el valor probatorio de los mismos, si alguno, una vez el caso quedara sometido. Cuando el licenciado Ríos Escribano, representante legal de la Unión contrainterrogó al testigo Nieves Saldaña, al cual le cuestionó si se reunió con la

³ Véase Exhibit Patrono 3

persona que presentó las quejas por escrito para indagar sobre los detalles de los alegados incidentes, entiéndase, fechas precisas, personas involucradas, etc. A lo que el testigo admitió que no, ya que dio por ciertas las quejas presentadas por escrito sin trámites ulteriores. El licenciado escribano le cuestionó además, si antes de impartir la amonestación escrita, luego de recibir la segunda queja, éste se reunió con la querellante para escuchar su versión de los hechos, a lo que éste admitió que no, si no que dio por ciertas las quejas recibidas en el correo electrónico. El testigo dijo en su testimonio que, como supuestamente la empleada querellante admitió los hechos en la primera queja, dio por bueno y cierto los hechos alegados en la segunda queja. **Contando con la prueba desfilada durante la vista y estando el caso sometido, de entrada, resolvemos que la amonestación escrita impartida a la querellante fue una injustificada.**

Luego de evaluar y aquilatar toda la prueba atinente a este caso, concluimos que la amonestación escrita impartida a la señora González Sanabria fue una injustificada, ya que no cumplió con el requisito de justa causa. El principio de justa causa se considera que comprende tres cuestiones principales⁴; si el empleado cometió la falta que se le imputa; si se le concedió un debido proceso al empleado (**Énfasis suplido**); y si la medida disciplinaria fue razonable. Bajo estos preceptos tenemos que concluir que el Patrono no cumplió con el segundo. Veamos:

⁴ Fernández Quiñones Demetrio, El Arbitraje Obrero-Patronal, Primera Edición 2000, página 210, autor Demetrio Fernández.

El debido proceso está relacionado con el derecho a confrontarse con el acusador y tiene que ver con la prueba de referencia. Pese que se ha diseminado la idea de que las reglas de evidencia no aplican en el procedimiento de arbitraje, las mismas sirven como guía y el debido proceso impone que ciertos aspectos y extremos sean respetados para así asegurar una audiencia justa. El informe de un observador que vio al empleado quejoso hurtar, puede ser sometido en evidencia para probar que la existencia de ese informe activó la acción en contra del empleado. Empero, para establecer la veracidad del informe del observador es menester y necesario sentar a testificar al observador y someterlo a contrainterrogatorio. A través del mecanismo del contrainterrogatorio se podrá impugnar y quizás contradecirlo declarado. Se le negaría al empleado la oportunidad de poner en tela de juicio la veracidad de lo afirmado, si se acepta el informe en evidencia sin el testimonio directo de quien lo redactó.⁵

Fue un hecho irrefutable, del propio testimonio del testigo del Patrono que éste no se reunió con la autora del correo electrónico para indagar más a fondo sobre los hechos imputados a la querellante. De hecho, a preguntas del licenciado Ríos Escribano, el testigo no pudo precisar las fechas de los alegados hechos de conducta impropia imputados. Este árbitro le permitió al Patrono presentar los correos electrónicos, pero siempre fue claro que se le daría el valor probatorio, si alguno, al momento de que el caso quedara sometido. Como bien se ha establecido en nuestra jurisprudencia, la evidencia de referencia es de

⁵ Fernández Quiñones Demetrio, El Arbitraje Obrero-Patronal, Primera Edición 2000, página 215, autor Demetrio Fernández.

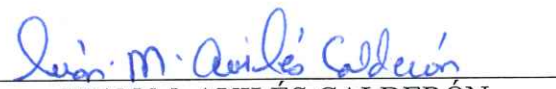
escaso valor probatorio, y el hecho de que la autora de los correos electrónicos no estuviera presente, para autenticar el contenido de la información esbozada, pone a la querellante en un estado de indefensión que viola el principio de un debido proceso. Por los fundamentos antes expuestos, tomamos la siguiente:

VI. DECISIÓN

La amonestación escrita impartida a la Sra. Evelyn González Sanabria el 12 de septiembre de 2025, fue una injustificada. Por lo cual, se ordena al Patrono remover de su expediente de personal dicha amonestación y que se archive copia de este Laudo en el mismo.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 18 de mayo de 2026.


IVAN M. AVILÉS CALDERÓN
ÁRBITRO

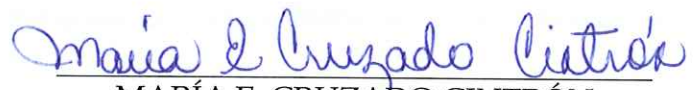
CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 18 de mayo de 2026 y remitida copia por correo electrónico a las siguientes personas:

Sr. Felipe Landrau Cabezudo
Presidente HEO
hermandadpuertos16@gmail.com

Lcdo. Arturo Ríos Escribano
Representante Legal - HEO
ariosescribano@gmail.com

Lcda. Zoraida Fraticelli Galarza
Jefa de Asuntos Laborales - Aut. Puertos
zfraticelli@prpa.pr.gov

Lcdo. Luis O. Cintrón Fonalledas
Representante Legal - Aut. Puertos
locintron@legalcounselorspr.com



MARÍA E. CRUZADO CINTRÓN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA