

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P. O. BOX 195540
San Juan PR 00917-5540

**UNIÓN DE EMPLEADOS DE
TRANSPORTE DE CATAÑO**
(Querellada)

v.

**AUTORIDAD DE TRANSPORTE
MARÍTIMO**
(Querellante)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-09-2599

**SOBRE: SUSPENSIÓN POR
CONDUCTA IMPROPIA.
SR CÉSAR GARCÍA MARTÍNEZ**

**ÁRBITRO
YOLANDA COTTO RIVERA**

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del presente caso se celebró el 27 de marzo de 2012, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico. La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la parte querellante, Unión de Empleados de Transporte de Cataño, en lo sucesivo "la Unión", compareció el Lcdo. Norman Pietri Castellón, asesor legal y portavoz; y el Sr. César García Martínez, reclamante. Por la parte querellada, Autoridad de Transporte Marítimo, en lo sucesivo "el Patrono", compareció el Lcdo. Enzo Ramírez Echevarría, asesor legal y portavoz; el Sr. Luis A. Ilarraza Rodríguez, supervisor de Transporte Marítimo (testigo); y el Sr. Francisco Jiménez, supervisor.

A las partes así representadas se les concedió amplia oportunidad de someter 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 27

de abril de 2012; fecha en que venció el término concedido a las partes para someter memorandos de derecho.

ACUERDO DE SUMISIÓN

Que la Honorable Arbitro determine, conforme a derecho y al Convenio Colectivo si la suspensión de empleo y sueldo de treinta días laborables, cursada al señor César García Martínez en carta fechada el 18 de mayo de 2009 estuvo justificada. De determinar que no lo estuvo, que emita un remedio adecuado. [Sic.]

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES¹

ARTÍCULO II DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Sección 1- La Unión reconoce que la Autoridad de Transporte Marítimo tiene el derecho exclusivo para administrar, dirigir, supervisar y establecer reglas de disciplina, emplear y organizar los trabajos, así como el establecer las condiciones más factibles y económicas para los empleados cubiertos por este Convenio.

Sección 2- Dichos poderes y prerrogativas no serán utilizadas por la Autoridad de Transporte Marítimo arbitraria o caprichosamente contra ningún empleado o grupo de empleados para ningún propósito de discriminar contra la Unión o contra ninguno de sus miembros, ni para ninguna actuación que constituya una violación a lo provisto en este Convenio. [Sic.]

¹ El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1 de diciembre de 2006 hasta el 31 de marzo de 2009, extendido y vigente a la fecha de los hechos. Exhibit Núm. 1 Conjunto

ARTÍCULO XXX

SUSPENSIONES SUMARIAS O PERENTORIAS

Sección 1: En aquellos casos en que se haya separado permanentemente o se vaya a suspender sumariamente o perentoriamente de un empleado regular incluido en la Unidad Apropriada, dentro de los cinco (5) días laborables de haber ocurrido la situación que da lugar a esta acción, se celebrará una reunión con el empleado afectado, acompañado de su Delegado, el Presidente de la H.E.O. y el Director de Relaciones Laborales y Recursos Humanos o sus representantes donde se le informará de los cargos que pesan contra el empleado.

En aquellos casos que surjan como consecuencia de auditoría interna o externa de la Autoridad y/o casos que surjan como consecuencia de informes de Contralor, se entenderá que la Autoridad tiene conocimiento de los hechos para efectos de este Artículo a partir de la fecha en que el Auditor envía el informe al Director Ejecutivo. Dependiendo del tipo de violación, si alguna, la misma se procesará por el procedimiento ordinario o el sumario.

a) 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 2: El propósito de la reunión, además de informarle sobre los cargos, será el que el empleado informe de algún hecho, testigo versión diferente, que pueda hacer variar sustancialmente los cargos imputados.

Sección 3: Una vez celebrada la reunión mencionada en la Sección 2 de este Artículo, la Autoridad procederá a tomar el curso de acción que estime pertinente dentro de los cinco (5) días laborables siguientes.

Sección 4: a) Si la decisión conlleva una separación permanentemente, las partes podrán recurrir a un Arbitraje acelerado, de ser esto posible y así concederlo el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos mediante el procedimiento de terna al escoger Árbitro.

b) Toda acción tomada que no será separación permanente, bajo este procedimiento, se llevará por el curso ordinario de Arbitraje.

Sección 5: Quedan incluidos en este procedimiento aquellos acaecidos en las siguientes circunstancias:

...

3. Que haya incurrido en conducta que atente contra la seguridad de sus compañeros de trabajo o del público que visita, o usa los servicios de la Autoridad.

...

10. Que incurra en ataques verbales consistentes en uso de lenguaje soez, insultante, ofensivo, obsceno y amenazante en contra de la supervisión y/o gerencia.

...

Sección 6: Los casos que requieran acción disciplinaria progresiva se regirán por las Secciones 1 al 4 Artículo XXIX Ajuste de Controversias, y no estarán sujetos a lo dispuesto en el presente Artículo.

TRASFONDO DE LA QUERELLA

El Sr. César García Martínez, reclamante, se desempeña como Capitán de Embarcaciones en la Autoridad de Transporte Marítimo desde el 23 de julio de 1990. Su supervisor inmediato es el Sr. Luis A. Ilarraza Rodríguez.

El 10 de mayo de 2009, el señor García Martínez tenía asignado el turno de trabajo de 12:15 p.m. a 7:15 p.m. en la ruta de San Juan hacia Hato Rey. Ese día el señor García Martínez le solicitó a su supervisor autorización para retirarse de sus funciones antes de que concluyera su turno de trabajo, ya que este entendía que había varios capitanes disponibles para realizar los viajes programados. El señor García Martínez no fue autorizado a retirarse de sus funciones antes de que concluyera su turno de trabajo; no obstante, éste no acató las instrucciones de su supervisor y no realizó el último viaje que tenía asignado con ruta de San Juan hacia Hato Rey. Por tal razón, fue suspendido de empleo y sueldo por treinta (30) días.

Del informe de investigación redactado por el Sr. Luis A. Ilarraza Rodríguez, supervisor de Transportación Marítima del Área Operacional de Acuaexpreso, se desprenden, en detalle, los hechos que motivaron la imposición de la medida disciplinaria en controversia, a saber:²

...

Ayer, 10 de mayo de 2009, el Sr. César García Martínez, Capitán de Embarcaciones, me comentó que se quería ir, que le buscara un relevo en Cataño que habían 2 capitanes en turno. Yo le comente que se quedara y completara su turno y luego que se fuera. Acto seguido comenzó a llamar al Sr. Javier Martínez que estaba de supervisor en Cataño y él le contesto lo mismo.

A eso de las 6:15 p.m. el Capt. Cesar García Martínez, me notifica que se va a bajar de la lancha y que no va a dar el viaje. Rápidamente que el me notifica su sentir, yo le comente que la M/N (Moto Nave) Viejo San Juan estaba abordado los pasajeros y

² Exhibit Núm. 1 del Patrono, citado textualmente.

que sino daba el viaje eso era insubordinación y abandono de trabajo sin autorización. Ya había transcurrido la salida de la M/N Viejo San Juan que era a las 6:30 p.m. hacia Hato Rey.

Transcurre el tiempo y el Capt. Cesar García, entra a la embarcación Viejo San Juan y busca su maletín y se baja, luego yo le comento que si se bajaba y no daba el servicio yo como representante de la gerencia, tenia que hacer mi trabajo y que se acatara a las consecuencias. Él me contesto de manera alterada, que si yo lo estaba amenazando, y le dije que no, que si lo quería entender así, era su problema y que aguantara presión; frente de los compañeros unionados que eran: el Sr. Juan Cabrera, Sr. Héctor Rosario, Sr. Nelson Medina e inclusive le dije mira Cesar son 4 unionados contra un gerencial.

Cuando llega M/N (Moto Nave) Covadonga con el Capt. Douglas Smith de Cataño a San Juan en ese viaje, venia el Capt. Julio de Jesús Cruz. El Sr. Julio de Jesús se bajo de la M/N Covadonga y le dice al Sr. García que el no iba a dar el viaje de San Juan a Hato Rey, porque él (Cesar García) salía a las 7:15 p.m. de su turno. Yo le pedí de favor al Capt. Julio de Jesús que me diera ese viaje, San Juan, Cataño y Hato Rey porque todavía los pasajeros estaban montándose en la embarcación. Dicho viaje salió a las 6:55 p.m. (cuya salida era a las 6:30 p.m.) 25 minutos de retraso.

Cuando va a salir el Capt. De Jesús Cruz, que pasa por la rampa de San Juan, que sale de San Juan a Cataño, el Capt. García Martínez, le comenta "que, pasaba que el lo estaba mirando mal", lo cual no era cierto y el Capt. Julio de Jesús vira y se le acerca al Capt. Cesar García, y se le queda mirando y el Capt. García vociferando y desafiando al Sr. De Jesús sigue insistiendo en lo mismo en plena operación y atrasando ambas operaciones, entiéndase San Juan - Hato Rey y San Juan - Cataño. El Terminal con público y la M/N Covadonga llena y el Sr. García continuó con lo mismo.

Yo al lado del Sr. Julio de Jesús le indico vámonos a dar el viaje por favor, que de éste me encargo yo, le voy a escribir. Empleados presentes en la M/N Covadonga el Sr. David Rivera, Carlos Guadalupe, Sr. José Vera, Sr. Jorge Santiago e inclusive el Capt. Douglas Smith.

Luego se bajo un usuario del Servicio que se encontraba en la M/N Covadonga y comentó: "mira deja eso que hay pasajeros en la lancha"; yo me lleve al Sr. De Jesús para la M/N Viejo San Juan, para que diera el viaje y dejara el incidente ahí, que luego yo me iba a encargar de eso.

**Observación: El Sr. Negrón le había indicado al Capt. Cesar García que terminara su turno hasta las 7:15 p.m. y que se fuera al terminar su turno. Pero el Sr. Cesar García se bajo de la Embarcación a las 6:30 p.m. y no dio el viaje que le correspondía.*

Para su conocimiento y la acción que usted entienda pertinente.

...

A raíz de dicho incidente, el 18 de mayo de 2009, el director ejecutivo de la Autoridad Sr. Ibsen Santiago Flores, le impuso al señor García Martínez una suspensión de empleo y sueldo durante treinta (30) días. De la carta de suspensión se desprendió lo siguiente:³

...

El pasado 11 de mayo de 2009, se llevo a cabo una reunión en las Oficina de Recursos Humanos ubicadas en el Terminal de Acuaexpreso conforme a Convenio Colectivo, y lo negociado por las partes ante la Sra. Johann Polanco Ortiz, Gerente de Recurso Humanos y Relaciones Industriales. En la misma usted estuvo acompañado por el Sr. Edwin Claudio Torres, Presidente.

En dicha reunión se le informó sobre las violaciones al Convenio Colectivo Artículo XXX, Sección cinco (5), inciso tres (3).

Los hechos que dan a lugar al misma ocurrieron el pasado 10 de mayo de 2009, ante el Sr. Luis Ilarraza Rodríguez, Supervisor de Transportación Marítima, cuando usted se niega a dar el viaje que le tocaba de San Juan a Hato Rey en su turno de trabajo y provoca que la Gerencia tenga que utilizar a otro Capitán para que haga el

³ Exhibit Núm. 2 Conjunto, citado textualmente.

trabajo que le correspondía a usted. Lo antes mencionado constituye un ejemplo del patrón de conducta que conflige con las normas requeridas a los empleados de ATM.

El patrón de conducta observado por usted, es prejudicial, lesivo y afecta la imagen pública de nuestra agencia. Este tipo de actuación no es permisible, por lo que no me queda más ningún remedio que aplicar las sanciones pertinentes.

En atención a lo expresado anteriormente y fundamentado en los poderes conferidos por la ley le informamos que se le impondrá una suspensión de empleo y sueldo de treinta (30) días laborables, efectivo el 21 de mayo de 2009.

Advertimos que de usted incurrir en una conducta similar o en cualquier otra violación, nos veremos en la obligación de imponer medidas disciplinarias mas severas, incluyendo la destitución.

...

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si la suspensión de empleo y sueldo impuesta al Sr. César García Martínez, por los hechos del 10 de mayo de 2009, estuvo justificada o no.

El Patrono alegó que la medida disciplinaria estuvo justificada, ya que el señor García Martínez se había insubordinado ante su supervisor, el Sr. Luis A. Ilarraza Rodríguez. Sostuvo que la conducta de éste fue irresponsable e irrespetuosa hacia su supervisor y sus compañeros de trabajo, y además afectó la imagen de la agencia y el servicio que esta le brinda a sus clientes, ya que debido al incidente provocado por el señor García Martínez, el cual ocurrió en presencia de los pasajeros, estos se incomodaron y el viaje salió con 25 minutos de retraso. Para sustentar sus alegaciones el Patrono presentó el testimonio de Sr. Luis Ilarraza Rodríguez.

La Unión, por su parte, alegó que la medida disciplinaria no estuvo justificada, ya que el señor García Martínez había cumplido con su horario de trabajo. Sostuvo que del informe de registro de asistencia surgió que éste había registrado su salida a las 7:17 p.m.⁴, según le correspondía. Planteó que para que el señor García Martínez pudiera registrar su salida a la hora que concluía su turno de trabajo, éste debía salir con anterioridad, ya que el sistema de registro de asistencia se encontraba ubicado en el terminal de Cataño. Alegó que el señor García Martínez no quiso dar el último viaje que tenía asignado, ya que éste requería transportación desde el terminal de Hato Rey hacia el terminal de Cataño, lo que, de ordinario, demoraba de 15 a 30 minutos, para poder registrar su salida.

Finalmente, la Unión sostuvo que el día de los hechos había varios capitanes disponibles que podían realizar el último viaje. Además, el señor García Martínez declaró que él le había solicitado al Administrador, el Sr. José Negrón, autorización para terminar su turno de trabajo con anterioridad, y éste lo había autorizado.

Luego de evaluar detenidamente la prueba admitida, particularmente las declaraciones del señor Ilarraza versus las declaraciones del señor García Martínez, y los hechos del caso, determinamos que el Sr. César García Martínez incurrió en la conducta imputada. De la prueba desfilada surgió que el señor García Martínez incurrió en insubordinación al no cumplir la orden clara y específica que le dió su supervisor. La conducta que exhibió el reclamante fue irrespetuosa y desconsiderada

⁴ Exhibit Núm. 1 de la Unión. Registro de Asistencia.

hacia su supervisor, compañeros de trabajo y el público que estaba utilizando los servicios brindados por la agencia. La situación provocada por señor García Martínez causó el descontento de los pasajeros que ya habían abordado la lancha y provocó el retraso en la salida del viaje. Este tipo de conducta, totalmente inapropiada e inaceptable, ciertamente afecta la imagen y el servicio que brinda la agencia a sus clientes.

No concurrimos con las alegaciones de la Unión, a los efectos de que no se justificaba la medida disciplinaria debido a que el señor García Martínez había registrado su salida a la hora exacta en que concluía su turno de trabajo. El hecho de que éste hubiese completado su turno de trabajo no implica que hubiese realizado las funciones que le fueron encomendadas.

En el presente caso, mediante la prueba documental y las declaraciones del Sr. Luis A. Ilarraza Rodríguez, quedó probada la insubordinación y el comportamiento impropio e irrespetuoso del señor García Martínez. Por consiguiente, consideramos que éste incurrió en violación del Artículo XXX, Sección 5, Inciso 3, al incurrir en un acto de insubordinación por negarse a cumplir sus funciones ante una orden clara y específica de su supervisor, y provocar un altercado que involucró a su supervisor y sus compañeros de trabajo, frente al público que utilizaba los servicios de la Autoridad. Dicha conducta ciertamente afectó al imagen y los servicios que ofrece la agencia.

De hecho, consideramos preciso señalar que el señor García Martínez no solo incurrió en violación del Inciso 3 del mencionado Artículo XXX, Sección 5; sino que además incurrió en violación del Inciso 10 de dicho Artículo, supra, al utilizar un lenguaje ofensivo y amenazante contra un miembro de la gerencia.

Finalmente, debemos señalar que nuestra jurisprudencia, así como las doctrinas arbitrales, han sido consistentes al establecer que los patronos tienen el derecho de administrar su negocio y promulgar aquellas normas y reglamentos que consideren necesarios para asegurar el buen y normal funcionamiento de su empresa; y los empleados estarán sujetos a dichas normas siempre que las mismas cumplan con el criterio de razonabilidad y sean notificadas al empleado oportunamente. En este caso, la violación imputada al Sr. César García Martínez surge del propio Convenio Colectivo, el cual es la ley entre las partes y debe ser observado por todos los empleados cobijados por el mismo. Además, el Convenio Colectivo en su Artículo II, supra, reconoce el derecho del Patrono de administrar, dirigir, supervisar y establecer reglas de disciplina aplicables a sus empleados.

En conclusión, rechazamos firmemente la conducta del empleado y le advertimos que si llegara a reincidir en la misma conducta, el Patrono podrá tomar medidas disciplinarias más severas, por lo que lo exhortamos a rendir su trabajo con empeño y a comportarse apropiadamente dentro del centro de trabajo en el cual se desempeña.

DECISIÓN

Determinamos que la suspensión de empleo y sueldo impuesta al Sr. César García Martínez, por los hechos del 10 de mayo de 2009, estuvo justificada.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 22 de junio de 2012.



Yolanda Cotto Rivera
Árbitro

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 22 de junio de 2012 y copia

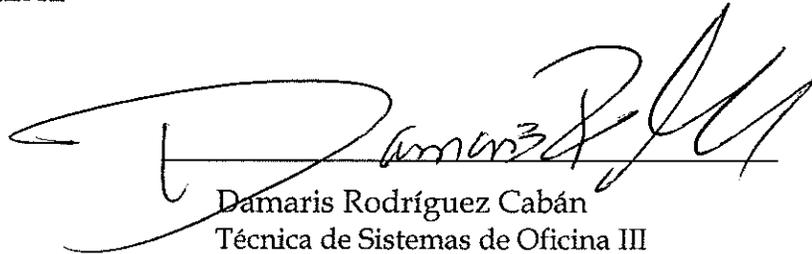
remitida por correo a las siguientes personas:

LCDO NORMAN PIETRI CASTELLÓN
2803 BRISAS DE PARQUE ESCORIAL
CAROLINA PR 00987

SR EDWIN CLAUDIO
PRESIDENTE
UNIÓN EMPLS. TRANSPORTE DE CATAÑO
PO BOX 630339
CATAÑO PR 00963-0339

LCDO ENZIO RAMÍREZ
AUTORIDAD DE TRANSPORTE MARÍTIMO
PO BOX 4305 PUERTO REAL
FAJARDO PR 00740

SR LUIS A. ILARRAZA RODRÍGUEZ
SUPERVISOR
AUTORIDAD DE TRANSPORTE MARÍTIMO
PO BOX 4305 PUERTO REAL
FAJARDO PR 00740



Damaris Rodríguez Cabán
Técnica de Sistemas de Oficina III