

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
Tel. 754-5302 a 5317 Fax 756-1115

**AUTORIDAD DE CARRETERAS Y
TRANSPORTACIÓN**
(Compañía)

Y

**UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA
AUTORIDAD DE CARRETERAS**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-05-716

**SOBRE: SUSPENSIÓN POR
CONDUCTA IMPROPIA**

**ÁRBITRO:
LAURA A. MARTÍNEZ GUZMÁN**

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso de referencia se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 19 de abril de 2005. El caso quedó sometido para su resolución el 18 de mayo de 2005, fecha en que venció el término para radicar los alegatos escritos.¹

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la Autoridad de Carreteras y Transportación, en lo sucesivo denominada "la Autoridad": el Lcdo. Jesús M. Díaz, Representante Legal y Portavoz; el Sr. Axel Colón Pérez, Analista de Relaciones Industriales y Testigo; y los Testigos, Pedro J. Rosa Saavedra, Fernando J. Borrero y Coralys M. Ortiz.

¹ La Unión no presentó su memorando de derecho.

Por la Unión de Trabajadores de la Autoridad de Carreteras, en lo sucesivo denominada "la Unión": el Lcdo. José L. Escalera, Representante Legal y Portavoz; el Sr. Ramón M. Cruz, Secretario; el Sr. Israel V. Aponte Díaz, Testigo; y los Sres. Héctor Acevedo Cruz y Javier Cruz Figueroa, Querellantes y Testigos.

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

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron acuerdo alguno en lo que a la sumisión respecta. En su lugar, procedieron a someter, por separado, sus respectivos proyectos de sumisión.

POR LA COMPAÑÍA:

Determinar si la suspensión impuesta a los querellantes estuvo o no justificada. De resolver que fue injustificada, conceder el remedio apropiado dentro de los límites del Convenio.

POR LA UNIÓN:

Determinar si la suspensión de empleo y sueldo de los querellados[sic] estuvo justificada basado en las doctrinas jurisprudenciales cuando se despide de empleo y sueldo y sus procedimientos preliminares. Además, si la suspensión fue justificada basada en la prueba.

Luego del correspondiente análisis del Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes y la evidencia sometida, concluimos que el asunto a resolver lo recoge el proyecto de sumisión sometido por la Autoridad.²

III. DISPOSICIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO ATINENTE AL CASO

ARTÍCULO IX - DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Sección 1: La Unión reconoce que la Autoridad tiene el derecho exclusivo para administrar, dirigir, supervisar y establecer reglas de disciplinar, emplear y organizar los trabajos, así como el establecer las condiciones más factibles y económicas en tanto o en cuanto no esté en conflicto con lo dispuesto en este Convenio Colectivo.

IV. RELACIÓN DE HECHOS

De la prueba oral y documental desfilada durante el transcurso de la audiencia, se derivaron los siguientes hechos pertinentes a la controversia:

1. Los querellantes, Héctor Acevedo Cruz y Javier Cruz Figueroa, trabajan en la Estación de Pesaje de Salinas, adscrita a la Autoridad de Carreteras y Transportación, como Operadores de Equipo de Estaciones de Tránsito.
2. El 7 de junio de 2004, alrededor de 10:45 am el Sr. Arturo Echevarría, Ayudante del Director de la Directoría de Servicio al Conductor (DISCO), estuvo de visita en el Área de Control de la Estación de Pesaje de Salinas.

² El Artículo XIV, Inciso (b) del **Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos** dispone que:

“ 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”.

3. El señor Echevarría al llegar a dicha área comentó: “Buenos Días, aquí llegó la persona con quien ustedes no se llevan, pero que tienen que trabajar”.
4. Los Querellantes al escuchar este comentario se incomodaron y salieron molestos y alterados del Área de Control.
5. El querellante, Javier Cruz Figueroa, al salir del Área de Control comentó: “Ese viejo cabrón no es jefe de la estación”, refiriéndose al Sr. Arturo Echevarría.
6. El querellante, Héctor Acevedo Cruz, quien se encontraba en la entrada del Área de Control, en tono de voz fuerte dijo: “Ese viejo no manda na’, él no es el jefe, es un viejo cabrón”, y otros improperios en alusión al señor Echevarría.
7. El Sr. Fernando Borrero Caraballo, Administrador Interino de la Estación Permanente de Pesaje de Salinas, se acercó al señor Acevedo Cruz y señalándolo le indicó que se callara.
8. El Sr. Héctor Acevedo Cruz respondió al Administrador que no lo señalara y continuó con la misma conducta.
9. Al acercarse el señor Borrero Caraballo al señor Acevedo Cruz hubo un contacto físico (cruce de manos y brazos) entre ambos. Al ocurrir esto, el señor Acevedo Cruz se “cuadró”, en posición ofensiva para pelear. Éstos fueron separados por el Sr. Pedro Rosa Saavedra, Supervisor de Operadores de Equipo de Estaciones de Tránsito.

10. De esta confrontación, el señor Borrero Caraballo resultó con una leve cortadura en el brazo.

11. Al momento de los hechos se encontraban en la Estación de Pesaje empleados del Cuerpo de Ordenamiento de Tránsito (COT) y algunos usuarios (2 ó 3 camioneros).

12. A los Querellantes la Autoridad les impuso las siguientes medidas disciplinarias por los sucesos antes mencionados:

A. El Sr. Javier Cruz Figueroa fue suspendido de empleo y sueldo por once (11) días laborables. Se le imputó la comisión de las siguientes faltas contempladas en el Reglamento de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias³:

- **Núm. 22: Falta de cumplimiento de las normas, órdenes administrativas o reglamentos que regulen las operaciones de la Autoridad.**⁴
- **Núm. 34: Incitar a la riña e incurrir en conducta impropia o desordenada, cometer actos amenazantes, incidentes obscenos en los proyectos y/o actos sociales auspiciados por la agencia.**⁵

³ Exhibit Conjunto Núm. 8.

⁴ El *Reglamento de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias* de la Autoridad establece que se impondrá una amonestación formal por incurrir por primera vez en esta infracción.

⁵ El *Reglamento de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias* de la Autoridad dispone que se suspenderá de empleo y sueldo por un período de once (11) a veinte (20) por incidir por primera vez en esta falta.

B. Mientras que el Sr. Héctor Acevedo Cruz fue suspendido de empleo y sueldo por quince (15) días, imputándosele la comisión de las anteriores infracciones y de la infracción Núm. 35⁶:

- **Agredir y/o pelear en los recintos de la Autoridad, proyectos y/o actos sociales auspiciados por la agencia.**⁷

V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

La Autoridad alegó que el querellante, Javier Cruz Figueroa, incurrió en las faltas de conducta Núm. 22, supra, y Núm. 34, supra, por incidir en conducta impropia y desordenada el 7 de junio de 2004. Según planteó la Autoridad, el Querellante profirió palabras soeces, lo que afectó el ambiente laboral de la Estación de Pesaje de Salinas.

Respecto al querellante, Héctor Acevedo Cruz, la Autoridad arguyó que incurrió en las faltas de conducta antes mencionadas y en la falta Núm. 35, supra. Según la Autoridad, el Querellante utilizó lenguaje soez e incurrió en insubordinación por no acatar las directrices del Administrador Interino de la Estación de Pesaje. Además, tuvo un contacto físico (cruce de brazos) con el Administrador, incurriendo en agresión. De acuerdo con la Autoridad, este incidente entorpeció y obstaculizó las labores del día en la Estación de Pesaje en Salinas.

La Unión, por su parte, planteó que los querellantes, Javier Cruz Figueroa y Héctor Acevedo Cruz, no incurrieron en las conductas que se les imputaron. Ésta alegó que los

⁶ Exhibit Conjunto Núm. 7.

⁷ El *Reglamento de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias* de la Autoridad dispone que se suspenderá de empleo y sueldo por un período de once (11) a veinte (20) por incidir por primera vez en esta falta.

Querellantes no utilizaron lenguaje soez y ofensivo. Además, con relación al contacto físico, del que fue acusado el Sr. Héctor Acevedo Cruz, sostuvo que éste fue uno incidental.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el caso de autos nos corresponde determinar si las suspensiones de empleo y sueldo impuestas a los Querellantes estuvieron o no justificadas.

Con el propósito de demostrar que los Querellantes incurrieron en la alegada conducta impropia, la Autoridad presentó los testimonios de la Sra. Coralys M. Ortiz, Oficinista de la Estación de Pesaje de Salinas y de los Sres. Pedro Rosa Saavedra, Supervisor de Operadores de Equipo de Estaciones de Tránsito y Fernando Borrero Caraballo, Administrador Interino de la Estación de Pesaje de Salinas.

Estos testigos declararon entorno a la conducta exhibida por el querellante, Héctor Acevedo Cruz. De sus declaraciones se desprenden que el señor Acevedo Cruz se encontraba alterado y profiriendo palabras soeces en la entrada del Área de Control, frente a usuarios y empleados de la Estación. Que el Sr. Fernando Borrero Caraballo le instruyó para que desistiera de esa conducta, pero hizo caso omiso. Que hubo un contacto físico (cruce de manos y brazos) entre el señor Borrero Caraballo y el señor Acevedo Cruz. Que al ocurrir esto, el señor Acevedo Cruz se “cuadró”, en posición ofensiva para pelear.

Respecto a los hechos imputados al Sr. Javier Cruz Figueroa, declaró la Sra. Coralys M. Ortiz lo siguiente: Ella escuchó al señor Cruz Figueroa proferir palabras soeces desde su oficina, la cual está ubicada a diez (10) pies del Área de Control. La testigo expresó que interrumpió sus labores para intentar tranquilizar al señor Cruz Figueroa.

La Unión, para refutar las alegaciones de la Autoridad, presentó como testigos a los querellantes, Javier Cruz Figueroa y Héctor Acevedo Cruz y al Sr. Israel Aponte Díaz, Operador de Equipo de Tránsito.

Los Querellantes declararon que estaban molestos por el comentario emitido por el señor Echevarría, pero que no utilizaron lenguaje soez. En su testimonio, el señor Acevedo Cruz expresó que el contacto físico con el señor Borrero Caraballo fue incidental. Que levantó las manos en reacción a que el señor Borrero Caraballo le estaba señalando en la cara.

El testigo, Israel Aponte Díaz, expresó que el 7 de junio de 2004, no presenció ni escuchó ningún incidente relacionado a los Querellantes porque él se encontraba en el Área de Control recibiendo instrucciones del Sr. Arturo Echevarría.

Aquilatada la prueba nos disponemos a resolver:

Como podemos observar tenemos ante nuestra consideración dos versiones incongruentes de los hechos de este caso, de las cuales debemos conceder credibilidad a una para determinar si la medida disciplinaria estuvo o no justificada.

Los árbitros para evaluar la credibilidad de la evidencia ofrecida por el Patrono y la Unión consideran los siguientes factores:

*(1) Any conflict or contradiction in the evidence; (2) Any inconsistency in the testimony of the accused employee and other witnesses; (3) The source of the witnesses' testimony-whether it is first-hand knowledge or merely hearsay and gossip; (4) the arbitrator might also observe the demeanor of witnesses while on the stand, and will credit or discredit the testimony according to his own impressions of the witnesses' veracity.*⁸

En el caso de auto, concedemos credibilidad a la evidencia ofrecida por la Autoridad. Los testigos presentados por ésta presenciaron los acontecimientos del 7 de junio de 2004, por lo cual poseían conocimiento propio de lo ocurrido. Sus declaraciones no fueron conflictivas o contradictorias entre sí o con las imputaciones realizadas por la Autoridad. Además, en la audiencia no surgió evidencia de que los testigos de la Autoridad declararan con intenciones ulteriores a la de relatar lo acontecido.

Al revisar las medidas disciplinarias en cuanto al uso de lenguaje soez e inapropiado, debemos evaluar los siguientes factores: *"the type of statement made, its setting, the identities of the speaker and recipient, the consequences resulting from the statement, and the justification (if any)."*⁹ Además, muchos árbitros utilizan el siguiente examen: *"whether the conduct violated reasonable job decorum so as to cause apprehension or reaction in another employee which might hamper production".*¹⁰

⁸ BNA Editorial Staff, Grievance Guide, 6ta ed, 1987, Pág. 18.

⁹ Brand, Norman, Discipline and Discharge in Arbitration, 3ra ed, 1999, Pág. 277.

¹⁰ BNA Editorial Staff, Grievance Guide, 10ma ed, 2000, Pág. 77.

Con relación al uso de lenguaje soez en los centros de trabajo, la árbitro Brunilda Domínguez en el Artículo “Atenuantes y agravantes en un despido por lenguaje insultante” publicado en la Revista del Trabajo¹¹ ha señalado lo siguiente:

En la disciplina industrial, el lenguaje soez o insultante contra un gerencial o supervisor está catalogado como una falta grave. También se considera insubordinación por lo que, cuando ocurre, el patrono tiene pleno derecho a disciplinar al empleado. Inclusive, puede despedirlo dependiendo de las circunstancias en que haya ocurrido el incidente.

En el caso de autos, los querellantes, Javier Cruz Figueroa y Héctor Acevedo Cruz, profirieron palabras soeces o insultantes en el centro de trabajo en alusión al señor Echevarría, un oficial gerencial. Este lenguaje soez, aunque no se utilizó directamente contra este gerencial, fue escuchado por empleados, quienes interrumpieron sus labores para calmarlos o interceder. Además, se encontraban presentes usuarios de la Estación de Pesaje de Salinas. Si bien es un hecho incontrovertible que la conducta de los Querellantes fue producto de la incomodidad ante el comentario realizado por el señor Echevarría, la misma no se justifica. El uso de lenguaje soez o insultante puede generar consecuencias graves en la interrelación diaria de los empleados.

Consecuentemente con lo antes expuesto, entendemos que los Querellantes incurrieron en conducta impropia e incumplieron con las normas de la Autoridad debido a que afectaron el ambiente laboral, la producción y el buen funcionamiento de la Autoridad. A tales efectos, determinamos que incidieron en las faltas Núm. 22 y 34

¹¹ Tomo XVI, Núm. 50, marzo 1992, pág.66.

contempladas en el Reglamento de Normas de Conducta y Medida Disciplinarias, supra. Con relación a la comisión de la falta Núm. 35 por parte del Sr. Héctor Acevedo Cruz, determinamos que incurrió en la misma por las siguientes razones:

En los casos en que empleados son acusados de abuso físico hacia los supervisores, lo cual es considerado una ofensa seria, los árbitros generalmente consideran los siguientes factores: *"[t]he type of assault committed; the degree of violence involved; whether the employee was the aggressor in the altercation; or whether the worker merely was exercising the right to self-defense."*¹² Además, se ha sostenido que *"supervisors must be protected from abusive, threatening, and insubordinate acts by employee"*.¹³

En el presente caso, ambas partes expresaron que ocurrió un contacto físico entre el Sr. Héctor Acevedo Cruz y el Sr. Fernando Borrero. Sin embargo, difieren respecto a la existencia de intención en la consecución del mismo. Luego de analizar las circunstancias que propiciaron este contacto físico hallamos que el mismo fue producto del estado de exacerbación del señor Acevedo Cruz. Éste se encontraba gritando impropiedades en presencia de empleados y usuarios, pese a las instrucciones del Administrador de que desistiera de esta conducta. Lo que demostró una actitud desafiante y de insubordinación hacia el Administrador. Además, de la prueba se desprende que el señor Acevedo Cruz reaccionó ofensivamente al acercamiento del

¹² BNA Editorial Staff, *Grievance Guide*, 10ma ed, 2000, Pág. 46.

¹³ Brand, Norman, *Discipline and Discharge in Arbitration*, 3ra ed, 1999, Pág. 275.

Administrador. Por lo que, concebimos que el Sr. Héctor Acevedo Cruz, preso del furor, agredió al Sr. Fernando Borrero Caraballo.

Por último, la Unión, durante la audiencia, cuestionó los procedimientos realizados por la Autoridad previos a la imposición de las suspensiones de empleo y sueldo de los Querellantes. Sin embargo, no sustentó este planteamiento en su desfile de prueba. De la evidencia testifical de la Autoridad y de los Exhibits Conjuntos se desprende lo siguiente:

La Autoridad realizó una investigación disciplinaria respecto a los sucesos acaecidos el 7 de junio de 2004. De la misma se determinó la intención de formular cargos a los Querellantes por incidir en faltas al Reglamento de Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias. Se notificó, mediante comunicación, escrita a los Querellantes de esta intención y sus derechos a una vista administrativa informal.¹⁴ Los Querellantes, en la audiencia, expresaron que asistieron a la vista administrativa informal acompañados por el Lcdo. José L. Escalera Canales, Asesor Legal de la Unión y el Sr. Héctor Ortiz Rodríguez, Representante de la Unión. A preguntas de la Autoridad, el querellante, Javier Cruz Figueroa, señaló que en la vista informal tuvo la oportunidad de exponer su versión de lo ocurrido el 7 de junio de 2004.

Conforme a lo antes expuesto, entendemos que la Autoridad garantizó a los Querellantes el debido proceso de ley, toda vez que celebró una vista informal

¹⁴ Exhibits Conjuntos Núm. 3 y Núm. 4.

administrativa con antelación a las suspensiones de empleo y sueldo. Además, ésta cumplió con los siguientes requisitos procesales para vistas informales establecidos por el Tribunal Supremo de Puerto Rico en Torres Solano v. PRTC 127 DPR 499 (1990).

Debe notificarse, a la parte contra quien se va a tomar tal medida disciplinaria, del curso de acción específico a seguirse en su contra. Deberá concedérsele una oportunidad de responder a los cargos. La vista no debe ser compleja, complicada, extensa o formal. Basta con que se le permita al empleado explicar personalmente o por escrito las razones por las cuales, según él, no debe ser así disciplinado. El empleado público tiene derecho a que se le notifiquen, por escrito, los cargos en su contra.

VII. LAUDO

Determinamos que las suspensiones de empleo y sueldo de once (11) días y quince (15) días impuestas a los querellantes, Javier Cruz Figueroa y Héctor Acevedo Cruz, respectivamente, estuvieron justificadas.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 29 de junio de 2005.

LAURA A. MARTÍNEZ GUZMÁN
ARBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy 29 de junio de 2005 y remitido copia por correo a las siguientes personas.

LCDO JESÚS M. DÍAZ
PO BOX 194645
SAN JUAN PR 00919-4645

SR AXEL COLÓN PÉREZ
ANALISTA DE RELACIONES INDUSTRIALES
AUTORIDAD DE CARRETERAS Y TRANSPORTACIÓN
PO BOX 42007
SAN JUAN PR 00940-2007

LCDO JOSÉ L. ESCALERA
ASESOR LEGAL
UNION TRABS. AUTORIDAD CARRETERAS
PO BOX 11085
SAN JUAN PR 00910

SR RAMÓN M. CRUZ
SECRETARIO
UNION TRABS. AUTORIDAD CARRETERAS
PO BOX 11085
SAN JUAN PR 00910

CARMÍN OTERO
SECRETARIA