

Gobierno 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 TRANSPORTE
MARÍTIMO
(Patrono o Autoridad)

Y

UNIÓN DE EMPLEADOS DE
TRANSPORTE DE CATAÑO
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-09-1622

SOBRE: SUSPENSIÓN POR
INSULTOS Y LENGUAJE OFENSIVO -
SR. CARLOS SÁNCHEZ CASTRO

ÁRBITRO
LEIXA VÉLEZ RIVERA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 12 de agosto de 2009. El caso quedó sometido para su resolución y adjudicación final el 21 de septiembre del mismo año, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter sus respectivos memorandos de derecho.

La comparecencia registrada fue la siguiente: por la **Autoridad de Transporte Marítimo**, en adelante, "la Autoridad" o "el Patrono", el Lcdo. Francisco L. Acevedo, asesor legal y portavoz; la Sra. Johanna Polanco Ortiz, gerente de Recursos Humanos y Relaciones Industriales; y los señores José J. Campos Figueroa y Sócrates Rodríguez, en calidad de testigos. Por la **Unión de Empleados de Transporte de Cataño**, en adelante,

“la Unión”, el Lcdo. Norman Pietri, asesor legal y portavoz; el Sr. Edwin Claudio, presidente; el Sr. Fernando Merle, testigo; y el Sr. Carlos Sánchez Castro, querellante.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

“Que la señora árbitro determine si estuvo justificada la suspensión de tres días al Sr. Carlos Sánchez. De no estarlo, determine el remedio adecuado conforme al Convenio Colectivo y derecho aplicable”.¹

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES ²

...

ARTÍCULO II

DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Sección 1 – La Unión reconoce que la Autoridad de Transporte Marítimo Metropolitano tiene el derecho exclusivo para administrar, dirigir, supervisor 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, facultades y prerrogativas no serán utilizadas por la Autoridad de Transporte Marítimo Metropolitano 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.

...

¹ A pesar de que el acuerdo de sumisión establece que la árbitro determinará si la suspensión impuesta estuvo justificada o no, debemos mencionar que las partes informaron para récord que la misma no había sido impuesta porque ésta, de proceder, tiene que ser refrendada primero por el árbitro(a) que la adjudique.

² El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1 de diciembre de 2006 y prorrogado hasta el 30 de septiembre de 2009.

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Carlos Sánchez Castro, querellante, se desempeña como empleado de mantenimiento en la Autoridad de Transporte Marítimo.
2. El 1ro de mayo de 2008, el supervisor José J. Campos, redactó un informe sobre un incidente entre él y el Querellante, ocurrido en esa misma fecha, el cual fue dirigido al Sr. Juan Cirino Martínez, Director Ejecutivo.
3. Posteriormente, el 21 de agosto de 2008, las partes se reunieron, según lo establece el Convenio Colectivo, para discutir el incidente ocurrido entre el Querellante y su supervisor el 1ro. de mayo de 2008. En dicha reunión la Autoridad le informó al Querellante sobre las violaciones al Convenio Colectivo consistiendo las mismas en utilizar lenguaje insultante y ofensivo contra el Sr. José Campos Figueroa, supervisor.
4. Finalmente, el 30 de diciembre de 2008, la Autoridad le entregó al Querellante una carta en la que le expresó su intención de suspenderlo de empleo y sueldo por tres (3) días laborables por los hechos ocurridos el 1ro. de mayo.
5. La Unión, inconforme con la determinación del Patrono, radicó el 22 de enero de 2009 la presente querrela en el Foro de Arbitraje.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si la suspensión de tres (3) días propuesta por la Autoridad para ser impuesta al Querellante estuvo justificada o no.

El Patrono alegó que la suspensión se justifica, toda vez que el Querellante utilizó lenguaje soez y ofensivo contra su supervisor, lo que constituye una falta de respeto. Para sustentar su posición la Autoridad presentó como testigos a los Sres. José Campos y Sócrates Rodríguez.

El señor Rodríguez declaró, en síntesis, que el 1ro. de mayo de 2008, aproximadamente a las 6:30 a.m., el Querellante fue a la oficina del taller de mantenimiento y en su presencia comenzó a utilizar palabras insultantes contra el señor Campos. Éste le solicitó al Querellante que se tranquilizara y moderara su vocabulario. Señaló que el Querellante salió de la oficina y se encontró con el señor Campos en el área de la escalera y comenzó nuevamente con los insultos.

Por su parte, el señor Campos, declaró que los días 29 y 30 de abril de 2008 el Querellante había abandonado su área de trabajo por unas horas por lo que él había hecho las anotaciones pertinentes en la tarjeta del empleado. Sostuvo que el próximo día, 1ro. de mayo de 2008, se encontró con el Querellante en el área de las escaleras y éste lo increpó con palabras vulgares, insultantes y ofensivas. Ambos testigos declararon que cada uno redactó un memorando sobre los hechos.

La Unión, por su parte, planteó que el Querellante no debe ser suspendido por los hechos ocurridos el 1ro. de mayo de 2008, ya que la reacción de éste respondió a la conducta abusiva de su supervisor al descontarle tiempo trabajado por no encontrarlo en su área de trabajo.

Para sustentar sus argumentos la Unión presentó como testigos al Sr. Fernando Merle y al Querellante.

El señor Merle declaró que es compañero del Querellante en la Autoridad. Señaló que los días 29 y 30 de abril había trabajado y que no recordaba que el señor Sánchez se hubiese ausentado esos días.

Finalmente, la Unión presentó el testimonio del Querellante. Éste declaró que los días 29 y 30 de abril había ido a trabajar y que no era cierto que hubiese estado tanto tiempo fuera de su área de trabajo. Indicó que para la fecha de los hechos tenía coraje con su supervisor por estar descontándole tiempo. El Querellante admitió que estaba “encabronado” o molesto con su supervisor y no negó las palabras insultantes utilizadas contra éste.

Analizada y aquilatada la prueba presentada por las partes, nos encontramos en posición de resolver.

En el campo obrero-patronal es harto conocido que el patrono posee el derecho inherente de disciplinar a sus empleados por justa causa.³ Los hechos que configuraron este caso no requieren que nos extendamos en su análisis, ya que del propio testimonio del Querellante surgió que éste cometió los hechos que se le imputaron, éste así lo aceptó. Admisión de culpa, relevo de prueba. Ahora bien, la medida disciplinaria impuesta, ¿guarda proporción con la falta cometida y aceptada por el Querellante? De la prueba sometida por el Patrono no se desprende que el empleado haya sido disciplinado anteriormente. Por lo que la Autoridad debió comenzar la disciplina del Querellante con la reconocida disciplina progresiva.

³ Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, 6ta. Ed., BNA, Washington, D.C., 1985, Págs. 635 Et.Seg.

Sobre el aspecto de la disciplina progresiva es menester señalar que la misma está basada en la premisa de que, tanto el Patrono como el empleado, se benefician cuando un empleado es rehabilitado y retenido como parte de la fuerza trabajadora. Adiestrar a un nuevo empleado es visto como un gasto mayor, tanto en lo económico como en el esfuerzo humano. Como resultado de aplicar disciplina progresiva se espera que el empleado reconozca que ha estado incurriendo en una conducta inaceptable y tenga la oportunidad de corregirla. (Traducción nuestra).⁴ El presente caso refleja que la Autoridad no le ha dado esa oportunidad al empleado de corregir su conducta a través del proceso de disciplina progresiva. El obviar dicho mecanismo podría incidir en un acto arbitrario o caprichoso por parte del Patrono.

En cuanto a la alegación que hizo el Querellante de que su acción fue una reacción al abuso constante de su supervisor al descontarle tiempo de trabajo, debemos señalar que éste debió seguir los canales correspondientes a través de la Unión que lo representa y radicar una queja o querrela en contra de su supervisor por esa situación. Avalar la conducta del Querellante sería permitirles a los empleados faltarle el respeto a sus supervisores cuando tengan una queja, diferencia o situación entre éstos, pudiendo tramitarla a través del Procedimiento para la Resolución de Quejas y Agravios que establece el Convenio Colectivo. Tal actitud no abona a la paz laboral que debe prevalecer en el lugar de trabajo.

Por los fundamentos consignados en el análisis que antecede emitimos el siguiente:

⁴ Discipline & Discharge in Arbitration, BNA Books 1999, Pág. 57.

VI. LAUDO

Determinamos que la suspensión de tres (3) días propuesta por la Autoridad al empleado Carlos Sánchez Castro no se justifica por ser una drástica. Se modifica la misma por una amonestación escrita.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO en San Juan, Puerto Rico a 11 de febrero de 2010.

LEIXA VÉLEZ RIVERA
Árbitro

CERTIFICACIÓN:

Archivada en autos hoy 11 de febrero de 2010; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

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

LCDO NORMAN PIETRI
2803 BRISAS PARQUE ESCORIAL
CAROLINA PR 00987

SRA JOHANNA POLANCO ORTIZ
DIRECTORA DE PERSONAL
AUTORIDAD DE TRANSPORTE MARITIMO
PO BOX 4305 PUERTO REAL
FAJARDO PR 00740

LCDO FRANCISCO L ACEVEDO NOGUERAS
ACEVEDO & ACEVEDO LAW OFFICES
PO BOX 9023905
SAN JUAN PR 00902-3905

YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III