

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
505 Ave. Muñoz Rivera, San Juan, Puerto Rico 00918

AUTORIDAD DE TRANSPORTE
MARÍTIMO DE PUERTO RICO
(Patrono)

Y

UNIÓN DE EMPLEADOS DE
TRANSPORTE DE CATAÑO
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-10-162

SOBRE: AMONESTACIÓN ESCRITA
POR CONDUCTA IMPROPIA

ÁRBITRO:
FRANCISCO Á. TORRES ARROYO

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del presente caso se celebró el 18 de marzo de 2010, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, San Juan, Puerto Rico.

Por la Autoridad de Transporte Marítimo de Puerto Rico, en adelante "el Patrono", "la Autoridad" o "ATM", comparecieron: el Lcdo. Francisco L. Acevedo Noguerras, asesor legal y portavoz; la Sra. Johanna Polanco Ortiz, gerente de Recursos Humanos y Relaciones Industriales y testigo.

Por la Unión de Empleados de Transporte de Cataño, en adelante "la Unión" o "UETC", comparecieron: el Lcdo. Norman Pietri Castellón, asesor legal y portavoz; el Sr. Edwin Claudio Torres, presidente; el Sr. Héctor Díaz, secretario; el Sr. Luis Mercado Morales, querellante.

A las partes se les concedió amplia oportunidad de someter toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas posiciones. El caso quedó sometido el 23 de abril de 2010. Posteriormente la representación legal del Patrono solicitó que se extendiese el período para la entrega de memorandos de derecho. Dicha petición fue concedida y no hubo oposición por parte de la representación legal de la Unión. La nueva fecha para la entrega de alegatos establecida para ambas partes fue el 3 de mayo de 2010.

ACUERDO DE SUMISIÓN

Las partes acordaron que el asunto a resolver es el siguiente:

Que el Honorable árbitro determine si está justificado o no la amonestación impuesta al Sr. Luis Mercado del 13 de Julio de 2009, conforme a los hechos, Convenio Colectivo y derecho aplicable. De no serlo que emita el 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

¹ Exhibit 1 conjunto.

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]

ARTÍCULO XXIX AJUSTE DE CONTROVERSIAS

Sección 2: SEGUNDA ETAPA- ARBITRAJE

... 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... 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. [Sic]

ARTÍCULO XXX SUSPENSIONES SUMARIAS O PERENTORIAS

....

Sección 5. Quedan incluidos en este procedimiento aquellos acaecidos en las siguientes circunstancias: [Sic]

...

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. [Sic]

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

1. Para la fecha de los hechos existía entre las partes un Convenio Colectivo, con vigencia del 1 de diciembre de 2006 al 31 de marzo de 2009, el cual fue extendido y se encontraba vigente a la fecha de los hechos.²
2. El querellante, Luis Mercado Morales, trabaja para la Autoridad como taquillero, desde el 11 de septiembre de 1991. Sus funciones principales consisten en la venta de boletos de viaje de traspotación marítima al público.
3. En las oficinas administrativas de la Autoridad, se recibió un correo electrónico³ sin fecha, con el nombre de Diego Agostini como remitente. En dicho correo se hace referencia a un incidente ocurrido el 3 de mayo de 2009, entre el querellante y otro usuario, relacionado con el pago de un boleto de transporte marítimo.
4. El 13 de julio de 2009, el querellante recibió una amonestación escrita por el Patrono. Dicha comunicación, la cual esbozamos según fue redactada, en lo pertinente, indicó lo siguiente:

El pasado 3 de julio de 2009, se llevó a cabo una reunión en las Oficinas de Recursos Humanos, ubicadas en el Terminal de

² Exhibit 1 conjunto.

³ Exhibit 1 Patrono.

Acuaexpreso conforme a Convenio Colectivo, y lo negociado por las partes ante la Sra. Johanna Polanco Ortiz, Gerente de Recursos 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 (5), inciso tres (3).

Los hechos que dan lugar a la querrela se remontan al pasado 3 de mayo de 2009 cuando usted se niega, y en presencia del Sr. Luis Ilarraza Rodríguez (Supervisor de Transportación Marítima), cuando usted se niega a tomar un cambio en centavos por parte de un usuario. Este acto constituye un ejemplo del patrón de conducta que conflige con las normas requeridas a los empleados de ATM.

La conducta observado por usted, es perjudicial, 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 fundamentando en los poderes conferidos por la ley le informamos que se le impondrá una amonestación escrita.

Advertimos que de usted incurrir en una conducta similar o en cualquier otra violación, nos veremos en la obligación de imponer medidas disciplinarias más severas, incluyendo la destitución⁴.

⁴ Exhibit 2 del Patrono.

5. Ese 3 de mayo de 2009, un usuario de los servicios de transporte marítimo intentó pagar su boleto de viaje, cuyo costo era de 50¢, con cuarenta (40) monedas de un centavo y una moneda con valor de 10¢.
6. El querellante le requirió al usuario que envolviera las monedas de un centavo en papel de envolver monedas que este le suministró. El usuario se negó a envolver los centavos, y acto seguido se refirió al querellante con un lenguaje levantisco indicando que este era un “cabrón”.
7. Un segundo usuario, también en turno para comprar boletos, al observar el incidente, tomó las monedas de dicho usuario, y le pagó al querellante el costo de los boletos de ambos.
8. El Sr. Luis Ilarraza Rodríguez, supervisor del querellante, se encontraba en los predios del área donde se venden los boletos cuando se suscitaron los hechos de este caso.
9. El querellante, ante la situación surgida con el usuario, le solicitó asistencia al señor Ilarraza, pero este no atendió su solicitud.
10. Ante la medida disciplinaria impuesta al querellante, la Unión radicó una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En este caso el Patrono alegó que el querellante no realizó sus deberes y responsabilidades de forma satisfactoria y colocó en riesgo la imagen y seguridad de la Autoridad al no aceptar el pago de un boleto por razón de que el mismo consistía de cuarenta (40) monedas de un centavo y una de diez (10), y al requerirle al usuario que usara papel de enrollar monedas, cuando no existe regla o directriz al respecto. Además, según el Patrono, el querellante permitió que otro usuario, que estaba en la fila, pagara el boleto del usuario en cuestión. Con dicha conducta el querellante, alegadamente, y según el Patrono, ocasionó un malestar frente al público y afectó con su actitud la imagen de la Autoridad cuando trató, de forma irresponsable, a un usuario del servicio de transporte público marítimo.

La Unión, por su parte, alegó que el Patrono, luego de concluida su investigación con relación al caso en cuestión, aplicó una sanción disciplinaria sin prueba fehaciente y suficiente. Según la Unión, no se puede confirmar la validez de las alegadas quejas de la conducta del querellante mediante la utilización de la información enviada a través de un correo electrónico, el cual no presentaba firma o identificación alguna, y quien lo suscribió no compareció a la vista de arbitraje para confirmar su contenido y confrontarse con el querellante, conforme establece el debido proceso de ley. Además, según la Unión, el querellante nunca se negó a aceptar el pago del boleto. Esta argumentó que en la ATM no hay reglamentación

sobre la forma de pago de boletos y que para propósitos de agilizar el proceso, hizo entrega al usuario del papel de enrollar monedas que proveen los bancos para que dicho pago se facilitara. El usuario además, según la Unión, fue irrespetuoso con el querellante al referirse a él mediante un lenguaje vulgar y levantisco. Dado a todo lo anterior, la Unión entiende que no procede la amonestación escrita contra el querellante, quien hasta esos momentos ostentaba un historial disciplinario limpio.

En este caso nos corresponde determinar si la amonestación impuesta al Sr. Luis Mercado Morales estuvo justificada o no conforme a los hechos, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable. La controversia a resolver surgió debido a una querrela de un alegado usuario del servicio de lanchas; la cual fue enviada vía correo electrónico a la Autoridad con el nombre de Diego Agostini como el remitente de dicho correo, el cual no fue firmado o identificado como que fue enviado por este. En el escrito se relataba el descontento del alegado usuario en cuanto a lo presenciado el 3 de mayo de 2009, entre el querellante y otro usuario del servicio de lanchas de la ATM.

El Patrono, para sostener la medida disciplinaria impuesta, presentó el testimonio de la Sra. Johanna Polanco, gerente de Recursos Humanos y Relaciones Industriales, la cual expresó que la amonestación que se le impuso al querellante estuvo basada en la versión que este ofreció con relación a los hechos y no en la carta del mencionado correo electrónico. La Unión, por su parte, presentó el testimonio del querellante, Sr. Luis Mercado Morales, quien expresó y admitió que hubo un incidente entre él y un usuario,

pero que cuando el mencionado usuario le dijo que era un “cabrón”, este se molestó y detuvo la venta de boletos y llamó al supervisor, pero este a pesar de estar en los predios del área de venta de boletos y tener conocimiento de lo que estaba sucediendo, no intervino en el asunto.

Comenzaremos el análisis de este caso con la siguiente cita: *“Se puede someter como evidencia un informe de un testigo que presencié los hechos, si ese informe activó la acción en contra del empleado. Pero, para probar la veracidad de dicho informe el testigo tiene que ser conainterrogado”*⁵.

Sabido es que la figura del debido proceso de ley es parte del derecho que tiene, en el ámbito del arbitraje obrero-patronal, un querellante a confrontarse con su(s) acusador(es). Dado a ello entonces, se debe excluir de la prueba toda declaración por escrito relacionada con la alegada falta si el que suscribe o acusa no está presente para testificar y sujeto a ser conainterrogado⁶.

Dicha prueba, de insistirse en la misma, sería una endeble y sin consecuencia alguna, dado que no contiene valor probatorio alguno porque no cumple con el debido proceso de ley, ya que el documento no se autenticó. El testigo que, alegadamente, escribió el correo electrónico no firmó o se identificó en el mismo y tampoco compareció a la vista de arbitraje para ser conainterrogado. Por consiguiente, este documento no

⁵ Fernández, Demetrio. El Arbitraje Obrero Patronal. Primera Ed. Editorial Forum, 2000. (Capítulo 4: Las Materias y Asuntos de Arbitraje Obrero Patronal).

⁶ Fernández, Demetrio. El Arbitraje Obrero Patronal. Primera Ed. Editorial Forum, 2000. (Capítulo 4: Las Materias y Asuntos de Arbitraje Obrero Patronal)

es fiable, ya que carece de credibilidad y viola el derecho a la confrontación e incide en prueba de referencia.

Aunque los hechos narrados en el testimonio del Sr. Luis Mercado Morales, querellante, concuerdan en varios aspectos con los hechos narrados en el correo electrónico presentado por el Patrono, esta prueba no puede ser utilizada en contra del querellante porque carece, tal y cual expresamos, de autenticidad. El hecho de que el testimonio del querellante concuerde en varios aspectos con el susodicho correo electrónico, conforme lo expresó la Sra. Johanna Polanco mediante testimonio al efecto, no otorga valor probatorio suficiente si no sabemos quién escribió el mismo. Además, desconocemos si dicha persona tuvo conocimiento directo de los hechos y qué intención tuvo al escribir dicha comunicación. Este tipo de prueba avoca a la confusión y distorsión de los hechos para dar paso a presunciones que no sabemos ni tenemos prueba de que en efecto ocurrieron de tal forma y nos llevaría a convertir en un hecho la percepción de una idea. " ... [E]l perjuicio que ocasiona la evidencia de poco valor probatorio debe ser indebido e injusto"⁷.

No podemos utilizar la antedicha prueba, ya sea para impugnar o sostener la credibilidad del querellante, si la misma carece de veracidad. Adviértase, además, que el supervisor Luis Ilarraza Rodríguez estuvo presente al momento en que acontecieron los hechos de este caso y este no tomó acción en aquel momento y tampoco compareció

⁷ Emmanuelli Jiménez, Rolando. Prontuario de Derecho Probatorio Puertorriqueño. Nuevas Reglas de Evidencia 2010. (Tercera Edición, 2010). Ediciones SITUM, Inc.

a la vista de arbitraje teniendo este conocimiento directo y pleno de los hechos que configuraron este caso.

Finalmente, el Patrono en ningún momento durante la vista de arbitraje, desmintió o impugnó el testimonio del querellante en cuanto a la apatía mostrada por el supervisor y tampoco, tal y cual expresamos anteriormente, presentó al supervisor como testigo para ser contrainterrogado. Por tanto, entendemos que el manejo de la situación por parte del empleado fue adecuado, ya que este informó, en el momento de los hechos, al supervisor para que manejara y atendiera la situación de otra manera, si alguna, empero, según la prueba no hubo respuesta por parte de este. El diferendo que aquí dirimimos se debió, en gran parte, a la indiferencia por parte del supervisor, quien debió ser quien asumiera el control de la situación en aquel momento para impedir y/o prevenir posibles conflictos y/o, precisamente, la controversia que aquí componemos.

LAUDO

Por lo anteriormente expuesto, determinamos, de acuerdo a la prueba presentada, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable, que la amonestación escrita impuesta al Sr. Luis Mercado Morales, no estuvo justificada.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico a 11 de marzo de 2013.



FRANCISCO A. TORRES ARROYO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

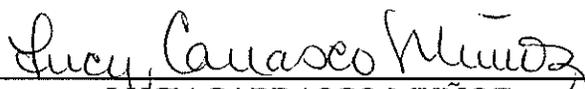
Archivada en autos hoy 11 de marzo de 2013; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

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

SRA GUILLANI SILVESTRY
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
AUTORIDAD DE TRANSPORTE MARÍTIMO
P O BOX 4305 PUERTO REAL
FAJARDO PR 00740

LCDO NORMAN PIETRI CASTELLÓN
2308 BRISAS DE PARQUE ESCORIAL
CAROLINA PR 00987

SR EDWIN CLAUDIO
PRESIDENTE
UNIÓN DE EMPLEADOS DE TRANSPORTE DE CATAÑO (UETC)
P O BOX 630339
CATAÑO PR 00963-0339



LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III