

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
(Autoridad)

Y

UNIÓN DE EMPLEADOS DE
TRANSPORTE DE CATAÑO (UETC)
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-04-3066

SOBRE: SUSPENSIÓN POR
INSUBORDINACIÓN

ÁRBITRO: YAMIL J. AYALA CRUZ

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de la presente querrela se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, San Juan, Puerto Rico, el 7 de octubre de 2004. El caso quedó sometido, para su análisis y adjudicación, el 28 de octubre 2004, luego de vencido el término concedido a las partes para someter sus respectivos memorandos de derecho.

Por la **Autoridad de los Puertos**, en adelante “la Autoridad”, comparecieron: el Sr. Radamés Jordán Ortiz, Director de Relaciones Industriales y Portavoz; y como testigos el Sr. Rafael Quiñónez, Gerente de Servicio de Lanchas y el Sr. José Negrón, Supervisor.

Por la **Unión de Empleados de Transporte de Cataño (UETC)**, en adelante “la Unión”, comparecieron: el Lcdo. Norman Pietri, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Edwin Claudio, Presidente; y el Sr. Carlos Pagán Colón, Querellado.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Que el Árbitro determine si la suspensión de treinta (30) días impuesta al Sr. Carlos Pagán Colón estuvo o no justificada. De no estar justificada, el Árbitro dispondrá el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO ATINENTES AL CASO

Convenio Colectivo¹
Artículo II
Derechos de la Gerencia

La Unión reconoce y acepta que la administración de la Autoridad y dirección de la fuerza obrera son prerrogativas exclusivas de la Autoridad. Por lo tanto, salvo como expresamente se limita por los términos de este Convenio, la Autoridad retiene y retendrá el control de todos los asuntos concernientes a la operación, manejo y administración de la empresa. Dichos poderes y prerrogativas no serán utilizados por la Autoridad arbitraria o caprichosamente contra empleado alguno, ni con el propósito de discriminar contra la Unión y sus miembros, ni para actuación alguna que constituya una violación a lo provisto por este Convenio.

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Carlos Pagán Colón, aquí querellado, se desempeña como taquillero en el terminal de lanchas de Cataño. Las funciones de éste consisten en vender los boletos de abordaje de las lanchas y asistir a los clientes cuando sea necesario.

¹ Convenio Colectivo vigente desde el 1 de abril de 2001 hasta el 31 de marzo de 2005.

2. El Querellado le solicitó al Sr. José Negrón, Supervisor, que lo mantuviera haciendo tareas propias del área de mantenimiento en el terminal de Hato Rey, dado que era el empleado de mayor antigüedad y estaba cerca su jubilación.
3. El señor Negrón habló con el Sr. Rafael Quiñónez, Gerente de los Servicios de Lanchas, para gestionar la solicitud del Querellado, la cual le fue aprobada.
4. Durante la semana del 2 al 6 de febrero de 2004, el Querellado estuvo realizando labores de mantenimiento en el terminal de lanchas de Hato Rey.
5. El lunes, 9 de febrero del 2004, el Querellado se reportó a trabajar al terminal de lanchas de Cataño.
6. Durante la mañana del 9 de febrero de 2004 el Sr. José Negrón, en presencia del Sr. Rafael Quiñónez, le preguntó al Querellado el porqué no se había reportado al terminal de Hato Rey y éste, sin dar mayores explicaciones, se limitó a responder que no iba a regresar al mismo.
7. Ese día, el Sr. José Negrón, le dio instrucciones al Querellado de ayudar al maquinista a llenar de combustible los tanques de las embarcaciones.

8. A eso de las 10:30 a.m., el señor Negrón le ordenó al Querellado que cuando terminara de llenar de combustible las embarcaciones puliera el piso del terminal de Cataño.
9. El Querellado se negó a brillar el piso del terminal, no empece a la orden impartida por el señor Negrón, porque el Presidente de la Unión le instruyó que esas tareas no formaban parte de sus funciones como taquillero.
10. A eso de las 11:45 a.m., el Querellado terminó de llenar de combustible las lanchas y se quedó en el área del muelle hasta la 1:45p.m., su hora de salida.
11. El 18 de febrero de 2004, el Sr. Rafael Quiñónez, Gerente de Transportación Marítima, le envió una carta al Sr. Radamés Jordán, Jefe de Relaciones Industriales donde, entre otras cosas, le indicó lo siguiente:

...

Entendemos que tanto el Presidente de la Unión como el empleado insubordinaron las directrices impartidas y violaron el Convenio Colectivo en cuanto al ajuste de controversia. Además, se le incitó al empleado a que no ejerciera sus labores sin ninguna justificación.

12. El 11 de mayo de 2004, se le notificó al Querellado que estaba suspendido treinta (30) días como parte del proceso de disciplina progresiva a ser refrendada por un árbitro.

V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

La Autoridad alegó que la medida disciplinaria impuesta al Querellado estuvo justificada toda vez que éste mostró una conducta insubordinada al negarse a regresar al terminal de lanchas de Hato Rey para completar unos trabajos y por negarse a brillar el piso del terminal de lanchas de Cataño.

Por otro lado, la Unión alegó que la medida disciplinaria impuesta al Querellado no estuvo justificada porque la Autoridad no pudo establecer los elementos constitutivos de la falta de insubordinación.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En este caso nos corresponde determinar si la suspensión de treinta (30) días impuesta al Querellante estuvo o no justificada.

En los casos disciplinarios el peso de la prueba recae en el patrono, por ser la parte que ha tomado la acción que ha precipitado la imposición de la sanción al empleado. Demetrio Fernández Quiñónez, El Arbitraje Obrero Patronal, Primera Edición 2000, Página 215.

La Autoridad, para demostrar los referidos cargos, nos sometió en evidencia el testimonio del Sr. Rafael Quiñónez, Gerente de los Servicios de Lanchas y del Sr. José Negrón, Supervisor. Éstos declararon, en síntesis, que a pesar de que el Querellante estaba asignado al terminal de Hato Rey, el 9 de febrero de 2004, éste se reportó a trabajar al terminal de Cataño. Señalaron que dialogaron con el Querellado para saber

el por qué de su inesperado regreso y que éste se limitó a indicarle que no iba a regresar al terminal de Hato Rey.

De igual forma, estos declararon que ese día, durante la mañana, se le impartieron instrucciones al Querellado de ayudar al maquinista a llenar las embarcaciones de combustible. Testificaron que luego de completar esta tarea se le ordenó al Querellado que brillara el piso de terminal de Cataño y que éste le respondió que el Presidente de la Unión le indicó que no realizara las mismas porque éstas no formaban parte de sus funciones como taquillero.

La Unión, por su parte, nos sometió en evidencia el testimonio del Querellado. Éste declaró que el viernes, 6 de febrero de 2004 estaba trabajando en el terminal de lanchas de Hato Rey. Que ese día, cuando revisó el itinerario de trabajo, se percató que el mismo indicaba que el próximo lunes, 9 de febrero estaba asignado al terminal de lanchas de Cataño en un turno “stand by²”.

El Querellado testificó, además, que mientras ayudaba al maquinista a llenar de combustible las embarcaciones, el Sr. Edwin Claudio, Presidente de la Unión, le cuestionó el porqué se había ido a realizar labores de mantenimiento al terminal de Hato Rey cuando él era el taquillero de mayor antigüedad. Además indicó que el señor Claudio le informó que había otros empleados querellándose por esta situación.

De igual forma, el Querellado testificó que a eso de las 10:30 a.m., mientras realizaba la antedicha labor, el Sr. José Negrón le ordenó que cuando terminara esa

² Un turno “stand by” significa que el empleado tiene que reportarse al trabajo en espera que le asignen una tarea. Esta tarea no necesariamente tiene que formar parte de sus funciones regulares.

tarea comenzara a brillar el piso del terminal. Éste expresó que en ese instante le respondió al señor Negrón que había otros cuatro (4) conserjes sin hacer nada, que porqué no le ordenaba a uno de éstos que hiciera ese trabajo.

Como podemos observar tenemos ante nuestra consideración dos versiones de los hechos de este caso, de las cuales debemos conceder credibilidad a una. Para aquilatar credibilidad, es necesario hacer un análisis integral del testimonio y, si existe, una evaluación conjunta con otros testimonios y con la evidencia documental³.

A tenor con lo ante señalado, concluimos, que no nos merece credibilidad la versión de los hechos expresada por el Querellado. Las declaraciones vertidas por éste no fueron convincentes. Además, la Unión no presentó ninguna evidencia documental o testifical adicional que corroboraran los hechos que éste describió.

En cambio, los Sres. Rafael Quiñónez y José Negrón, ambos testigos de la Autoridad se mostraron seguros al declarar y su comportamiento al así hacerlo evidenció confianza. También, éstos testigos describieron en sus respectivas declaraciones, básicamente, la misma versión de los hechos, por lo que le concedemos total credibilidad.

Muchos de los casos de insubordinación involucran a trabajadores rehusándose o fallando en seguir una orden impartida por un miembro de la gerencia o a cumplir con el procedimiento establecido. En la revisión de la medida disciplinaria apropiada, los

³ In Re: Colton, Villanueva, Miró, Figueroa & Brunet, 128 DPR 1.

árbitros, por regla general, además de tomar en cuenta la magnitud de la ofensa y el comportamiento previo del empleado también consideran lo siguiente⁴:

- La orden impartida en cuestión fue claramente expresada
- El empleado estaba consciente las consecuencias de sus acciones
- La disciplina aplicada fue de forma progresiva y no discriminatoria.

Según surge de la prueba presentada, el Querellado fue suspendido por las siguientes dos razones: en primer lugar, por negarse a regresar al terminal de lanchas de Hato Rey para completar unos trabajos que tenía pendiente; y en segundo lugar, por negarse a brillar el piso del terminal de lanchas de Cataño.

Una vez analizada la prueba documental y testifical sometida por las partes, concluimos, que por un lado, no se presentó evidencia que demostrara que el Querellado se negó a regresar al terminal de lanchas de Hato Rey a realizar unos trabajos que tenía pendiente. De las declaraciones prestadas por los Sres. Rafael Quiñónez y José Negrón, no surgió siquiera que éstos le hubiesen ordenado al Querellado regresar al antedicho terminal. Por lo tanto, el que los representantes de la Autoridad no le haya impartido una orden clara y explícita al Querellado de regresar al terminal de Hato Rey, implicó que ésta consintió que permaneciera trabajando en el terminal de Cataño.

Por otro lado, de la prueba presentada, quedó ampliamente demostrado que el Querellado no acató las ordenes impartidas por los representantes de la gerencia, al

⁴ GRIEVANCE GUIDE, Seven Edition, BNA (1987), Pág. 30.

negarse a brillar el piso del terminal de Cataño, por lo que incurrió en un acto de insubordinación. Tan es así, que el mismo Querellado declaró que mientras asistía al maquinista a llenar de combustible las embarcaciones, el Sr. José Negrón le ordenó que cuando terminara esta tarea comenzara a brillar el piso del terminal. Admitió, que terminó de llenar de combustible las lanchas aproximadamente a las 11:45 a.m. y que luego se mantuvo por el área del muelle hasta la 1:45 p.m., su hora de salida. O sea, que éste estuvo alrededor de dos (2) horas por el área del muelle sin realizar ninguna labor, por lo que tuvo tiempo suficiente para comenzar a brillar el piso del terminal de Cataño. Finalmente, debemos señalar que el portavoz de la Autoridad le preguntó al Querellado si se había negado a cumplir con la orden de brillar el piso del terminal de Cataño y éste le contestó que “podría ser”.

En la revisión de la medida disciplinaria a apropiada por la falta cometida por el Querellado, entendemos, que el quantum de disciplina impuesto por la Autoridad no es el correspondiente. La Autoridad tan sólo pudo probar uno de los cargos imputados al Querellado.

De igual forma, tampoco la Autoridad logró demostrar que a éste se le aplicó una disciplina progresiva. Ésta intentó probar que al Querellado se le aplicó una disciplina progresiva sometiendo dos (2) cartas de amonestaciones, que se le impusieron previo a este caso. Una de estas cartas data del año 1977, en la cual se le imputó al Querellante

haberse quedado dormido⁵ y la otra es de julio 2003, donde se le acusó haber hecho uso inadecuado de un dinero de la Autoridad⁶.

Como podemos observar, una de estas cartas de amonestación tiene, aproximadamente, unos veintiocho (28) años de haberse impuesto, por lo que no podemos tomarla en consideración para efectos de disciplina progresiva. Además, las razones por la cual fueron impuestas las referidas dos (2) cartas de amonestación, no están relacionadas con el tipo de ofensa que se le imputa al Querellado en este caso. Sobre este particular los tratadistas Marvin F. Hill y Anthoy V. Sinicropi, en su obra, Evidence in Arbitration, Segunda edición, BNA, Página 53, expresaron lo siguiente:

...

Arbitrators have also disagreed as to weight to be given prior disciplinary incidents that are unrelated to the specific charge at issue, although when considering past misconduct as it relates to the penalty assessed, a distinction is generally not made between related and unrelated incidents. **In general, related incidents (offenses of same type) carry more weight than unrelated offenses when the employer is asserting that corrective measures have been ineffective in changing the grievant's behavior.** (Énfasis suplido)

Quedó ampliamente demostrado, en este caso, que durante los más de veintiocho (28) años que el Querellado lleva de servicio en la Autoridad, nunca mostró una conducta insubordinada. Esta es la primera falta que comete el Querellante sobre este tipo de ofensa, por lo que, a tenor con todo lo antes señalado, entendemos, que la medida disciplinaria debe ser una carta de amonestación y no una suspensión.

⁵ Exhibit 4 de la Autoridad - Carta de Amonestación del 19 de octubre de 1997.

⁶ Exhibit 3 de la Autoridad – Carta de Amonestación del 24 de julio de 2003.

ElKoury & ElKoury, en su obra, How Arbitration Work, 5ta Edición, 1997, Pagina 925, expresaron lo siguiente:

...

Some considerations generally is given to the past record of any disciplined or discharged employee. An offence may be mitigated by a good past record and it may be aggravated by poor one. Indeed, the employee's past record often is major factor in the determination of the proper penalty for the offense.

In many cases arbitrators have reduce penalties in consideration, in a part, of the employee's long good past record.

...

Conforme al análisis antes hecho emitimos el siguiente Laudo:

V. LAUDO

Determinamos que la suspensión de treinta (30) días impuesta al Sr. Carlos Pagán Colón no estuvo justificada. Se reemplaza la suspensión impuesta por una carta de amonestación.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 18 de octubre de 2005.

Yamil J. Ayala Cruz
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 18 de octubre de 2005; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR RADAMÉS JORDÁN
JEFE RELACIONES INDUSTRIALES
AUTORIDAD DE LOS PUERTOS
PO BOX 362829
SAN JUAN PR 00936-2829

SR EDWIN CLAUDIO
UNIÓN DE EMPLEADOS DE TRANSPORTE
DE CATAÑO
PO BOX 630339
CATAÑO PR 00963-0339

LCDO NORMAN PIETRI
URB ALTAMESA
1393 AVE SAN IGNACIO
SAN JUAN PR 00921

Lourdes Del Valle Meléndez
Secretaria