

GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
PO BOX 195540  
SAN JUAN PR 00919-5540

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

v.

**AUTORIDAD DE TRANSPORTE MARÍTIMO  
METROPOLITANO  
(Querellada)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM.: A-09-2261**

**SOBRE: SUSPENSIÓN POR  
VIOLACIÓN A LAS REGLAS DE  
CONDUCTA.  
SR. JUAN GONZÁLEZ SERRANO**

**ÁRBITRO:  
YOLANDA COTTO RIVERA**

### INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del presente caso se celebró el 14 de enero de 2010 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, en lo sucesivo “la Unión”, compareció el Lcdo. Norman Pietri Castellón, asesor legal y portavoz; el Sr. Edwin Claudio, presidente; el Sr. Héctor Díaz, secretario; y el Sr. Juan González Serrano, reclamante. Por la parte querellada, en lo sucesivo “el Patrono”, compareció el Lcdo. Francisco Acevedo Noguerras, asesor legal y portavoz; la Sra. Johanna Polanco, gerente de Recursos Humanos y Relaciones Industriales; y la Sra. Roxana Rosario, directora de Recursos Humanos.

El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 16 de febrero de 2010, fecha en que venció el término concedido para la radicación de alegatos escritos.

### ACUERDO DE SUMISIÓN

Que la Honorable Árbítro determine si la suspensión de tres (3) días laborables impuesta al Sr. Juan González Serrano estuvo justificada o no. De no estarlo, que la Árbítro emita el remedio adecuado.

### DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

#### ARTÍCULO XXIX<sup>1</sup>

#### PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DE QUEJAS Y AGRAVIOS

...

**Sección 13-** Las Reglas de Conducta y Medidas Disciplinarias dispuestas en el Reglamento de Medidas Disciplinarias de la Autoridad de Carreteras vigente al momento de la firma de este Convenio, le serán de aplicación a los miembros de la unidad apropiada y se incorporan a este Convenio Colectivo por referencia. Aplicará de igual forma el procedimiento para el trámite de las mismas.  
Lo anterior será efectivo durante la vigencia del contrato de transferencia y servicios otorgado entre la ACT Y LA ATM para la administración del servicio de lanchas de Cataño.

...

### REGLAMENTO DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS<sup>2</sup>

#### ARTÍCULO XXX

#### SUSPENSIONES SUMARIAS OPERENTORIAS

...

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

---

<sup>1</sup> El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1 de diciembre de 2006 hasta el 31 de marzo de 2009. Exhibit 1 Conjunto.

<sup>2</sup> Exhibit 1a Conjunto.

...

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.

...

### TRASFONDO DE LA QUERRELLA

El 27 de marzo de 2010 la Sra. Johanna Polanco, gerente de Recursos Humanos y Relaciones Industriales, se encontraba visitando las instalaciones de Aqua Expreso en Hato Rey. Durante su recorrido se percató de que el Sr. Víctor Guzmán, quien se desempeña como Ayudante de Electricista, estaba en una escalera haciendo un trabajo de electricidad él solo. El electricista con el cual éste debía estar realizando el trabajo era el Sr. Juan González Serrano; sin embargo, el señor González Serrano no se encontraba con el señor Guzmán al momento en que éste estaba realizando el trabajo.

Ante esta situación, la señora Polanco continuó su recorrido por las instalaciones y se percató de que el señor González Serrano se encontraba en otra área hablando por su teléfono móvil. La señora Polanco le cuestionó al señor González Serrano por qué no estaba haciendo su trabajo y había dejado que el ayudante hiciera el trabajo solo; a lo que el señor González Serrano le respondió que él estaba haciendo su trabajo y que estaba allí esperando que el ayudante llegara con la escalera.

La señora Polanco insistió en que él no estaba haciendo su trabajo, ya que ella había observado al ayudante, el Sr. Víctor Guzmán, trepado en la escalera haciendo el trabajo solo. El señor González Serrano insistió en que estaba haciendo su trabajo y le respondió a la señora Polanco indicándole lo siguiente: “haga lo que usted quiera”.

La señora Polanco le notificó lo sucedido al Sr. José Campos, supervisor inmediato del señor González Serrano, y ambos se reunieron con el señor González Serrano para dialogar sobre la situación. Finalmente, el 1 de abril de 2009 el señor González Serrano fue suspendido de empleo y sueldo durante tres (3) días por su alegada falta de respeto hacia la Sra. Johanna Polanco.

#### **ALEGACIONES DE LAS PARTES**

El Patrono alegó que la suspensión estuvo justificada, ya que el señor González Serrano había utilizado lenguaje ofensivo hacia la señora Polanco y, además, había afectado la imagen de la agencia. Para sustentar su alegación presentó el testimonio de la Sra. Polanco, quien declaró, en lo pertinente, que el señor González Serrano le repitió en varias ocasiones “haga lo que usted quiera”. Sostuvo que el señor González Serrano le profirió dichas palabras en un tono de voz alto y amenazante.

La Unión, por su parte, sostuvo que la suspensión era injustificada, ya que el señor González Serrano no había utilizado lenguaje ofensivo hacia la señora Polanco. Para sustentar su alegación presentó el testimonio del señor González Serrano, quien admitió haberle dicho a la señora Polanco “haga lo que usted quiera”, sin embargo, sostuvo que se lo dijo en un tono calmado y que en ningún momento utilizó lenguaje ofensivo hacia ella. Declaró que le dijo esas palabras a la señora Polanco, ya que ella insistía en disciplinarlo por no estar haciendo su trabajo. Sostuvo que en ningún momento le faltó el respeto a la señora Polanco ni se dirigió a ella en tono amenazante. Finalmente, declaró que quien estaba en un “tono alterado” era la señora Polanco. Constando así las alegaciones de ambas partes, nos disponemos a resolver:

## ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si la suspensión impuesta al Sr. Juan González Serrano, por los hechos ocurridos el 27 de marzo de 2009, estuvo justificada o no.

De la carta de suspensión, suscrita por el Sr. Ibsen Santiago Flores, director ejecutivo, se desprende que la razón para imponerle la suspensión al señor González Serrano fue por éste haber utilizado lenguaje ofensivo contra la Sra. Johanna Polanco, gerente de Recursos Humanos y Relaciones Industriales; lo cual constituyó una violación al Convenio Colectivo, a las normas de conducta y afectó la imagen pública de la Agencia.

Luego de aquilatar la prueba presentada, entendemos que en este caso nuestra determinación ha de basarse, principalmente, en los testimonios prestados y la credibilidad que estos nos merezcan. Entre los factores que debemos considerar al evaluar la credibilidad de un testigo se encuentran los siguientes:

1. El “demeanor”(comportamiento) del declarante mientras testifica, y su manera de testificar;
2. La naturaleza de su testimonio, esto es, si el testimonio es específico, detallado o evasivo;
3. Su capacidad y la oportunidad que tuvo para percibir, recordar o comunicar cualquier materia o asunto sobre el cual testifica;
4. La existencia o ausencia de parcialidad, interés o cualquier otro motivo que pueda reflejarse en su declaración;

5. Alguna declaración previa consistente e inconsistente con parte o con todo el testimonio ofrecido;
6. La actitud del testigo hacía el foro donde declara o con respecto a lo declarado.

Por otra parte, debemos evaluar si la medida disciplinaria impuesta al señor González Serrano guarda proporción con la falta cometida.

Al evaluar los testimonios de la señora Polanco y del señor González Serrano a la luz de los criterios antes mencionados, así como la prueba documental presentada, consideramos que la medida disciplinaria impuesta al señor González Serrano fue excesiva. Veamos.

El Sr. Juan González Serrano, quien se desempeña como Electricista, comenzó a trabajar para el Patrono desde el año 1990. Es decir, que a la fecha en que ocurrieron los hechos de este caso el señor González Serrano llevaba aproximadamente veinte (20) años trabajando en la Autoridad de Transporte Marítimo. Durante ese tiempo el señor González Serrano no fue objeto de ninguna medida disciplinaria. En el caso que nos ocupa, no consideramos probado que el señor González Serrano se hubiese dirigido a la señora Polanco en un tono altanero, amenazante y ofensivo; que hubiese incurrido en ataques verbales consistentes en uso de lenguaje soez, insultante, ofensivo, obsceno y amenazante en contra de la supervisión y/o gerencia, según lo establece la norma de conducta<sup>3</sup> que le fue imputada.

---

<sup>3</sup> Sobre la norma de conducta #10, la cual le fue imputada al señor González Serrano, debemos señalar que el Patrono no presentó en evidencia la totalidad del Reglamento de Medidas Disciplinarias, el cual contiene la misma; sino que se limitó a presentar copia del Artículo XXX de dicho Reglamento.

Si bien es cierto que el señor González Serrano admitió haberle dicho a la señora Polanco “haga lo que usted quiera”, lo cual no es el lenguaje apropiado para contestarle a un supervisor y/o miembro de la gerencia, no consideramos probado que éste hubiese incurrido en la conducta altanera y amenazante que alegó la señora Polanco.

Por otra parte, de la carta de suspensión se desprende que al Sr. Juan González Serrano se le imputó haber afectado la imagen pública de la Agencia debido a la conducta que había exhibido hacia la señora Polanco. Sobre dicha imputación debemos señalar que el Patrono no probó en qué manera se afectó la imagen pública de la Agencia. De hecho, la reunión entre el señor González Serrano, la señora Polanco y el señor Campos, en la cual, alegadamente, el señor González Serrano se dirigió a la señora Polanco en un tono altanero, amenazante y ofensivo, se celebró a puerta cerrada en la oficina del señor Campos.

En conclusión, consideramos que el lenguaje utilizado por el señor González Serrano hacia la señora Polanco, al expresarle “haga lo que usted quiera”, no fue el apropiado para responderle a un miembro de la gerencia; sin embargo, no consideramos que éste se hubiese dirigido hacia la señora Polanco en un tono altanero y amenazante; ni que hubiese incurrido en ataques verbales consistentes en uso de lenguaje soez, insultante, ofensivo, obsceno y amenazante. Tampoco consideramos que el señor González Serrano hubiese afectado la imagen pública de la Agencia, según le fue imputado.

Finalmente, debemos señalar que en este caso el Patrono no siguió el principio de la disciplina correctiva, cuya finalidad es advertirle al empleado sobre su falta y

brindarle la oportunidad de corregirla; ya que le impuso una suspensión de tres (3) días por su primera ofensa en veinte (20) años de servicio. Además, según lo expresamos anteriormente, la conducta del señor González Serrano, si bien es cierto que no fue la apropiada, no fue de tal magnitud que ameritara una disciplina tan severa aún siendo su primera ofensa. Por tal razón, de conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos la siguiente decisión.

### DECISIÓN

Determinamos que la suspensión de tres (3) días laborables impuesta al Sr. Juan González Serrano no estuvo justificada. Consideramos que la sanción impuesta al señor González Serrano no guarda proporción con la falta cometida por éste. Por tal razón, se sustituye<sup>4</sup> la suspensión por una amonestación escrita, y se ordena el pago de los haberes dejados de percibir por el señor González Serrano en un término no mayor de treinta (30) días a partir de la fecha en que se emite esta decisión.

### REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de junio de 2010.

---

YOLANDA COTTO RIVERA  
ÁRBITRO

---

<sup>4</sup> El Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en su Artículo II, inciso (e) dispone que, en casos de medidas disciplinarias, no será responsabilidad del árbitro imponer la acción disciplinaria, sino confirmar, modificar o revocar la acción tomada por el Patrono.



**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 30 de junio de 2010 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 DE EMPLEADOS DE TRANSPORTE DE CATAÑO  
PO BOX 630339  
CATAÑO PR 00963-0339

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

SRA JOHANNA POLANCO  
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS  
PO BOX 4305 PUERTO REAL  
FAJARDO PR 00740

---

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III

