

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 DE PUERTO RICO
(Querellada)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-09-2560

SOBRE: SUSPENSIÓN POR
ABANDONO DE TRABAJO, SR.
CÉSAR GARCÍA MARTÍNEZ

ÁRBITRO:
YOLANDA COTTO RIVERA

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del presente caso se celebró el 27 de marzo de 2012 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, Unión de Empleados de Transporte de Cataño, en lo sucesivo "la Unión", compareció el Lcdo. Norman Pietri Castellón, asesor legal y portavoz; el Sr. Edwin Claudio, presidente; el Sr. Luis F. Merle, vice presidente; el Sr. Héctor Díaz, secretario; y el Sr. César García, reclamante. Por la parte querellada, Autoridad de Transporte Marítimo de Puerto Rico, en lo sucesivo "el Patrono", compareció el Lcdo. Enzo Ramírez, asesor legal y portavoz; y los supervisores Francisco Jiménez y Luis Ilarraza.

A las partes así representadas se les brindó amplia oportunidad de someter toda la prueba que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus alegaciones. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 27 de abril de 2012; fecha en que venció el término concedido a las partes para la radicación de alegatos escritos.

CONTROVERSIA

El acuerdo de sumisión presentado por las partes fue el siguiente:

Que la Honorable Árbítro determine conforme al derecho y al Convenio Colectivo si la suspensión de empleo y sueldo de cinco días laborables impuesta al Sr. César García, en carta fechada el 6 de mayo de 2009, estuvo justificada o no. De determinar que no lo estuvo, que emita el remedio adecuado. [sic]

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES¹

ARTÍCULO XXIX AJUSTE DE CONTROVERSIAS

El término “controversias” comprende toda queja o querrela que envuelva el interés de uno o más trabajadores que surja en cualquier Unidad o dependencia de la Autoridad y/o agravio, queja o reclamación relacionada con la interpretación, aplicación, administración, o alegada violación de este Convenio. Las quejas o querellas podrán ser presentadas por la Unión o por la Autoridad. Toda queja o querrela se tramitará conforme a los mecanismos creados en este Artículo y organismos creados por ley con jurisdicción para ello. Las partes en este Convenio acuerdan que de surgir controversias durante la vigencia del mismo, las mismas se resolverán a través del procedimiento que se establece en este Artículo. La Autoridad y la Unión acuerdan que los asuntos de carácter controversial se

¹ El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1 de diciembre de 2006 hasta el 31 de marzo de 2009, prorrogado mediante acuerdo entre las partes. (Exhibit 1 Conjunto).

dilucidarán mediante el siguiente procedimiento que incluye las dos (2) etapas siguiente:

Sección 1: PRIMERA ETAPA - FASE ADMINISTRATIVA

- A. Cualquier querella que surja será discutida en primer instancia dentro del término de cinco (5) días laborables, desde el momento en que surja, con el supervisor inmediato del empleado teniendo la obligación el supervisor de contestar por escrito la misma dentro de los siguientes cinco (5) días laborables después de haberse discutido la misma.

- B. De no estar conforme la Unión con la decisión del supervisor en el caso, se apelará la misma dentro de los diez (10) días laborables siguientes al recibo de la decisión o de la terminación del periodo del primer paso, al Director de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, quien tendrá hasta quince (15) días laborables para resolver y/o contestar por escrito la querella.

Sección 2: SEGUNDA PARTE - ARBITRAJE

Cuando la querella no haya sido resuelta satisfactoriamente por las partes en la etapa anterior, podrá ser sometida a arbitraje lo que deberá hacerse dentro de los quince (15) días siguientes a la decisión del Director de Relaciones Industriales y Recursos Humanos o después de vencerse el término para éste contestar, según sea el caso. 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. La decisión del Árbitro será final e inapelable, seguida y cumplida por las partes siempre que sea conforme a derecho. Las partes le someterán al Árbitro la sumisión escrita de la querella a resolverse. Cuando no haya acuerdo en la sumisión escrita, el Árbitro redactará la misma a base de los hechos que se le presenten. 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.

Sección 3:

Todos los términos incluidos en este Artículo serán improrrogables para todas las partes, excepto que la Autoridad y la Unión a través de sus representantes oficiales decidan extender cualquier término particular, en cuyo caso se especificará el tiempo del nuevo término acordado.

Sección 4:

En aquellos casos de disciplina en que no estén involucradas las causales de suspensión contempladas en el Artículo XXX, Suspensiones Sumarias o Perentorias, la acción disciplinaria progresiva comienza con una reprimenda escrita, luego una suspensión que no excederá de treinta (30) días y finalmente el despido.

- A) Cuando el Director Ejecutivo haya impuesto alguna disciplina, la Unión procederá a radicar directamente al procedimiento de arbitraje dentro de los quince (15) días laborables siguientes, luego de la acción del Director Ejecutivo.

Sección 5:

En aquellos casos que la queja o querrela surja de una decisión directa de Director Ejecutivo o aquellos en que se reclamen derechos de la Unión o derechos colectivos de los miembros de la Unión, al amparo de las disposiciones de este Convenio la Unión radicará directamente al Negociado de Conciliación y Arbitraje dentro del término de quince (15) días laborables siguientes. (Énfasis suplido).

ARTÍCULO XXX

SUSPENSIONES SUMARIAS O PERENTORIAS

Sección 1: En aquellos casos en que se haya separado permanentemente o se vaya a suspender sumariamente o perentoriamente de un empleado regular incluido en la Unidad Apropriada, dentro de los cinco (5) días laborables de haber ocurrido la situación que da lugar a esta acción, se celebrará una reunión con el empleado afectado, acompañado de su Delegado, el Presidente de la H.E.O. y el Director de Relaciones Laborales y Recursos Humanos o sus representantes donde se le informará de los cargos que pesan contra el empleado.

En aquellos casos que surjan como consecuencia de auditoría interna o externa de la Autoridad y/o casos que surjan como consecuencia de informes de Contralor, se entenderá que la Autoridad tiene conocimiento de los hechos para efectos de este Artículo a partir de la fecha en que el Auditor envía el informe al Director Ejecutivo. Dependiendo del tipo de violación, si alguna, la misma se procesará por el procedimiento ordinario o el sumario.

a) La Autoridad en los casos anteriormente señalados se reserva el derecho de imponer medidas disciplinarias que podrán ir desde la separación permanente hasta aquellas medidas que estime pertinentes.

Sección 2: El propósito de la reunión, además de informarle sobre los cargos, será el que el empleado informe de algún hecho, testigo versión diferente, que pueda hacer variar sustancialmente los cargos imputados.

Sección 3: Una vez celebrada la reunión mencionada en la Sección 2 de este Artículo, la Autoridad procederá a tomar el curso de acción que estime pertinente dentro de los cinco (5) días laborables siguientes.

Sección 4: a) Si la decisión conlleva una separación permanentemente, las partes podrán recurrir a un Arbitraje acelerado, de ser esto posible y así concederlo el Negociado

de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos mediante el procedimiento de terna al escoger Árbitro.

b) Toda acción tomada que no será separación permanente, bajo este procedimiento, se llevará por el curso ordinario de Arbitraje.

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

1. Apropiación ilegal de propiedad y/o fondos de la Autoridad.
2. Apropiación ilegal de propiedad y/o fondos de usuarios o concesionarios de la Autoridad.
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.
4. Que haya ocasionado daños a la propiedad de la Autoridad.
5. Que haya sido encontrado en posesión y/o manejo de explosivos.
6. Que haya sido encontrado en posesión ilegal de una arma de fuego y/o otras armas prohibidas dentro de las facilidades de la Autoridad.
7. Que haya sido acusado y/o encarcelado por delitos que afecten la imagen de la Autoridad y sus empleados.
8. Que haya mentido sustancialmente en la solicitud de empleo con el

propósito de ser empleado por la Autoridad.

9. Que haya abandonado o se haya negado a asistir a un tratamiento rehabilitador de drogas o alcoholismo después de haber sido evaluado por facultativos de la Autoridad y referido por la Autoridad.
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.
11. Trabajar en aparente estado de embriaguez o de drogas.
12. Negarse a usar o intentar penetrar o entrar personas no autorizadas, a las áreas de la Autoridad que requieren el uso de tarjeta de identificación expedidas por la Autoridad, en Muelles, y demás facilidades de la Autoridad.
13. Que incurra en intento de y/o ataques físicos a la supervisión y/o gerencia.
14. Que haya sido encontrado en posesión o uso de y/o arrestado y acusado por el uso, venta, distribución y/o complicidad, y otros, relacionado con el trasiego de drogas.
15. Acusado y/o encarcelado por violación a las disposiciones

federales que rigen en y/o regulan los puertos.

16. Abandono injustificado del servicio por cuatro días laborables o más, sin notificación a la Autoridad, constatable únicamente por sello oficial del departamento al que esté adscrito el empleado, dentro del término antes indicado.
17. Que mediante ardid, simulación, trama, treta o mediante cualquier forma de engaño, altere, cambie, elimine de, falsifique, con la intención de defraudar, cualquier supervisor o miembro de la gerencia.
18. Que el empleado incurra en el delito de soborno u oferta de soborno según éstos han sido definidos en nuestro Código Penal.

Sección 6: Los casos que requieran acción disciplinaria progresiva se registrarán por las Secciones 1 al 4 Artículo XXIX Ajuste de Controversias, y no estarán sujetos a los dispuesto en el presente Artículo.

TRASFONDO DE LA QUERELLA

El Sr. César García Martínez, reclamante, se desempeña como Capitán de Embarcaciones en la Autoridad de Transporte Marítimo desde el 23 de julio de 1990.

El 6 de mayo de 2009, mediante carta² suscrita por el director ejecutivo de la agencia, Sr. Ibsen Santiago Flores, se le notificó que sería suspendido durante cinco días

² Exhibit 2 Conjunto, citado textualmente.

laborables por los hechos ocurridos el 1 de mayo de 2009. De la mencionada carta se desprende lo siguiente:

...

El pasado 5 de mayo de 2009, se hizo una reunión en las Oficinas de Recursos Humanos ubicadas en Acuaexpreso conforme al 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. Héctor Díaz, Secretario, y su Presidente el Sr. Edwin Claudio Torres.

En dicha reunión se le informó sobre las violaciones al Convenio Colectivo Artículo XXX, Sección cinco (5), Inciso tres (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”.

Los hechos que dan lugar a la misma ocurrieron el pasado 1 de mayo de 2009, ante la Sra. Johanna Polanco Ortiz, Gerente de Recursos Humanos y Relaciones Industriales, cuando usted abandona su lugar de trabajo sin darle oportunidad a la Gerencia a que tomara las medidas necesarias para traer a otro Capitán. Lo antes mencionado constituye un ejemplo del patrón de conducta que conflagra con las normas requeridas a los empleados de ATM.

El patrón de conducta observado por usted, es perjudicial, lesivo y afectó la imagen pública de nuestra agencia. Este tipo de actuación no es permisible, por lo que no me queda más ningún otro remedio que aplicar las sanciones pertinentes.

En atención a lo expresado anteriormente y fundamentado en los poderes conferidos por la ley le informamos que se le impondrá una suspensión de empleo y sueldo de cinco (5) días laborables.

...

Inconformes con la determinación del Patrono, la Unión radicó la presente querrela.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si la suspensión de cinco días impuesta al señor César García Martínez por los hechos del 11 de mayo de 2009 estuvo justificada o no.

El Patrono sostuvo que la medida disciplinaria estuvo justificada, ya que el señor García Martínez había incurrido en violación del Artículo XXX, Sección 5, Inciso 3 del Convenio Colectivo, supra, al incurrir en abandono de trabajo. Para sustentar sus alegaciones presentó el testimonio del Sr. Francisco Jiménez, supervisor de Transportación Marítima, quien declaró lo siguiente:

- El 1 de mayo de 2009 a eso del medio día recibió una llamada del Sr. César García Martínez informándole que estaba enfermo y que necesitaba que lo relevaran de sus funciones, ya que no podía terminar su turno de trabajo. El señor García Martínez le pidió que le consiguiera un sustituto.
- En ese momento, él, en coordinación con el Sr. Rafael Carrión, supervisor a cargo de las operaciones del terminal de Cataño hicieron los arreglos para conseguir un Capitán que relevara al señor García Martínez.
- Una vez le informó al señor García Martínez que el señor Carrión había conseguido un Capitán que lo sustituyera, no intervino más en el asunto.
- Posteriormente, supo que el señor García Martínez no esperó que llegara el Capitán que lo iba a sustituir y abandonó el servicio.
- No recuerda quien fue el Capitán que sustituyó al señor García Martínez, ni cuánto tiempo tardó en llegar el relevo.

Finalmente, el Sr. Francisco Jiménez declaró que desconoce a qué hora el señor García abandonó su área de trabajo.

La Unión, por su parte, alegó que no se justificaba la medida disciplinaria impuesta, ya que el señor García no había incurrido en la conducta imputada. Para sustentar sus alegaciones presentó el testimonio del señor García, quien declaró, en lo pertinente, lo siguiente:

- El 1 de mayo de 2009 su turno de trabajo era de 11:30 a.m. a 6:30 p.m. Se reportó a trabajar y comenzó a dar sus viajes de Cataño a San Juan según estaban programados.
- A eso de las 12:00 p.m. comenzó a sentirse enfermo con vómitos y diarreas, por lo que se comunicó con el supervisor Rafael Carrión y le indicó que se sentía indispuerto de salud, por lo que solicitaba que lo relevaran de sus funciones y consiguieran un Capitán que lo sustituyera.
- El señor Carrión le indicó que no tenía facultad para relevarlo y le instruyó a que se comunicara con el supervisor Francisco Jiménez.
- Al comunicarse con el señor Jiménez, éste le indicó que continuara dando los viajes programados mientras él hacía la gestión para conseguir quien lo sustituyera.
- Continuó dando los viajes a pesar de sentirse indispuerto de salud. Sin embargo, llegó el momento en que entendió que representaba un riesgo para los pasajeros de la embarcación continuar dando los viajes en el estado de salud en

que se encontraba, por lo que al completar uno de los viajes, detuvo la embarcación y le explicó al señor Carrión que no iba a continuar dando viajes en la condición en que se encontraba. Le indicó que hacía más de una hora que había solicitado un relevo y no se lo habían conseguido, por lo que él se retiraba de sus funciones.

Finalmente, el señor García Martínez declaró extensamente sobre sus deberes y responsabilidades como Capitán de embarcación y los requisitos que le exige la Guardia Costanera al expedir la licencia de Capitán. Sostuvo que debido a su responsabilidad como Capitán de la embarcación, y el estado de salud en que se encontraba, determinó no continuar dando más viajes y detuvo la embarcación, ya que el Patrono no le conseguía un relevo. Declaró que desde que solicitó el relevo hasta que se retiró de sus funciones pasó, aproximadamente, una hora; y planteó que cuando se comunicó con el señor Carrión para informarle que estaba enfermo, en el muelle había un Capitán que había terminado su turno y lo dejaron ir, en lugar de pedirle que lo relevara.

Constando así las alegaciones de ambas partes, nos disponemos a resolver.

Jurisprudencialmente se ha establecido que en casos disciplinarios como el que nos ocupa, el peso de la prueba recae sobre el Patrono. La regla generalmente reconocida por los árbitros es, al igual que los casos que los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa del asunto en controversia deberá producir prueba suficiente, para probar los hechos esenciales de su reclamación³.

³ Junta de Relaciones del Trabajo v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 87 JTS 58.

De la carta de suspensión se desprende que el Patrono le imputó al señor García Martínez haber incurrido en una conducta que atentó contra la seguridad de sus compañeros de trabajo y del público que visita o utiliza los servicios de la Autoridad. Le imputó, además, haber incurrido en abandono de trabajo al retirarse de sus funciones sin darle la oportunidad a la gerencia de tomar medidas necesarias para conseguir otro Capitán. Expresó que “el patrón de conducta” observado por el señor García Martínez resultó perjudicial, lesivo y afectó la imagen pública de la agencia.

Luego de aquilatar la prueba presentada a la luz de los hechos del caso, determinamos que el Patrono no pudo demostrar mediante prueba afirmativa, clara y convincente que el señor García Martínez incurrió en la conducta imputada. Consideramos que no quedó claramente probado que éste hubiese atentado contra la seguridad de sus compañeros de trabajo o del público que visita o utiliza los servicios de la Autoridad. Al contrario, consideramos que el señor García Martínez fue diligente al continuar dando el servicio mientras su estado de salud se lo permitió; y que al evaluar su condición de salud versus su responsabilidad como Capitán de la embarcación tomó la determinación de detener la misma por entender que representaba un riesgo para los pasajeros continuar realizando los viajes en el estado de salud en que se encontraba.

Por otra parte, el Patrono tampoco probó el alegado “patrón de conducta” del señor García Martínez, ni en qué consistió el perjuicio a la Autoridad a raíz de la decisión de éste de no continuar dando los viajes. No consideramos probado el alegado

abandono de trabajo. A nuestro juicio, las declaraciones del supervisor Francisco Jiménez no constituyen prueba suficiente para sostener las imputaciones al señor García Martínez, por lo que no se confirma la medida disciplinaria impuesta.

DECISIÓN

Determinamos que la suspensión de cinco días impuesta al Sr. César García Martínez por los hechos del 1 de mayo de 2009, no estuvo justificada. Se ordena el pago de los haberes dejados de percibir por el trabajador, más la doble penalidad dispuesta por ley y el pago de honorarios de abogados a razón del 15%. Todo esto 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 8 de junio de 2012.



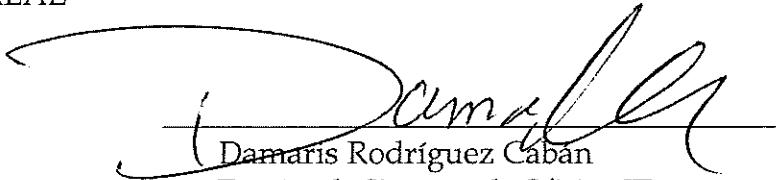
Yolanda Cotto Rivera
Árbitro

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 8 de junio de 2012 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 EMPLEADOS TRANSPORTE DE CATAÑO
PO BOX 630339
CATAÑO PR 00963-0339

LCDO ENZIO H RAMÍREZ
JEFE RELACIONES INDUSTRIALES
AUTORIDAD DE TRANSPORTE MARÍTIMO
PO BOX 4305 PUERTO REAL
FAJARDO PR 00740



Damaris Rodríguez Cabán
Técnica de Sistemas de Oficina III