

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00920-5540

NEW STEEL, INC.
(Compañía)

Y

UNITED STEELWORKERS
LOCAL 9058
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-09-652

SOBRE : DESPIDO
POR VIOLACIÓN A
LAS NORMAS DE
CONDUCTA
EDWIN QUINTERO

ÁRBITRO : ELIZABETH
IRIZARRY ROMERO

INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso se celebró el 5 de marzo de 2010, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Hato Rey, Puerto Rico. El caso quedó sometido para propósitos de adjudicación el día 5 de abril de 2010, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter Alegatos en apoyo de sus contenciones.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la Compañía: Lcdo. Moisés Ávila Sánchez, asesor legal y portavoz, los Sres. Anacleto Jiménez, gerente de operaciones y Raymond Pérez, supervisor de taller, comparecieron como testigos.

Por la Unión: Sr. Rubén Cosme Ayala, representante y portavoz, Sr. Joel Birriel, presidente de la local 9058, testigo, Sr. Osvaldo Figueroa, delegado, y Edwin Quintero, querellante.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de interrogar, contrainterrogar, y de someter toda la prueba oral y documental que consideraran pertinente al caso.

SUMISIÓN

Determinar si el despido del señor Edwin Quintero fue o no justificado.

De la Honorable Árbítro determinar que el despido fue injustificado, que ordene como remedio, el pago de los salarios, beneficios dejados de devengar y la reinstalación en su empleo.

DISPOSICIONES DEL CONVENIO APLICABLES

ARTÍCULO IV

DERECHO RESERVADOS DE LA GERENCIA

La Unión reconoce que la administración y dirección de la fuerza obrera de la Compañía son prerrogativas de New Steel. Por lo tanto, la Compañía retiene y retendrá el control exclusivo de todos los asuntos concernientes a la operación, manejo y administración de su fuerza laboral, incluyendo pero sin que esto se interprete como una limitación: la administración y manejo de sus departamentos y operaciones; la organización y métodos de trabajo, procesos de manufactura e instalación; la asignación de horas de trabajo, lugares y clases de trabajo, la dirección del personal, el derecho de emplear, clasificar, reclasificar, transferir y disciplinar empleados y todas las funciones inherentes a la administración y/o manejo del negocio.

**ARTÍCULO IX
PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS Y
ARBITRAJES**

A. Un agravio dentro del significado de este Convenio Colectivo será una disputa o diferencia de interpretación respecto a la administración de las disposiciones expresas de este Convenio, o en relación con el despido o imposición de cualquier medida disciplinaria a un empleado regular, sin justa causa. Si surgiere cualquier controversia entre la Unión y la Compañía conforme a la oración anterior, dicho asunto se resolverá obligatoriamente siguiendo el procedimiento expuesto a continuación:

...

D. El laudo que emita el árbitro será final y obligatorio para las partes, excepto por cuestiones de derecho.

TRASFONDO DE LA QUERELLA

El Sr. Edwin Quintero trabajaba para la New Steel, Inc., como operador de grúa. Las tareas que realizaba consistían básicamente en mover materiales con la grúa, a una altura de 20 a 25 pies. El 8 de agosto de 2008¹, la Compañía lo despidió por, alegadamente, estar dormido en su área de trabajo en horas laborables. Dicha conducta constituye una violación a las Reglas de Conducta, específicamente, la regla número 28.

La Unión alega, que la Compañía violó el Convenio Colectivo² al despedir al Querellante sin justa causa. Añadió, que violó el reglamento que ellos mismos impusieron, además de que tienen una doble vara en la aplicación de la norma. Que las razones del despido no estuvieron claras, ya que al empleado se le notificó haber sido despedido por estar dormido en su área de trabajo, y durante la vista se añadió como

¹ Exhibit 2 Conjunto, Memorando notificando la Acción Disciplinaria-Despido

² Exhibit 1 Conjunto. Convenio Colectivo de fecha 1 de enero de 2008 a 31 de diciembre de 2011.

motivo para el despido que el Querellante tenía un problema de ausentismo. Elemento nuevo para el Sindicato, ya que no fue discutido en Quejas y Agravios. También, alega que el Querellante estuvo huérfano de representación sindical al momento en que se discutió el caso. Por lo que se le violó el debido proceso de ley. Que la medida disciplinaria impuesta al Querellante es una excesiva, ya que lo que aplicaba era una suspensión de cinco (5) días, según dispone el Reglamento de la Compañía y no el despido.

Como remedio, la Unión solicita que se ordene la restitución del Querellante en su puesto, así como, el pago de todos los salarios y beneficios dejados de devengar y la reinstalación al empleo.

La Compañía sostiene que el despido del Querellante estuvo justificado, por lo que entiende que no violó el Convenio Colectivo.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si el despido del querellante, Edwin Quintero, operador de grúa, estuvo justificado o no. Luego de analizada y aquilatada la prueba desfilada en la vista de arbitraje, somos de opinión que el despido del Querellante no estuvo justificado. Veamos.

Tratándose de un despido, el peso de la prueba recae sobre el Patrono. Para probar su caso, la Compañía presentó varios testigos. Como primer testigo presentó al Sr. Anacleto Jiménez, gerente general. Jiménez trabaja para la Empresa hace, aproximadamente, cuarenta y dos (42) años, de los cuales los últimos veinte (20) años se ha desempeñado como Gerente General. Éste declaró que es el custodio de los

documentos de los empleados y entre sus funciones se encuentra la de aplicar medidas disciplinarias. Que conoce al Querellante desde el 20 de marzo de 2007, quien comenzó a laborar para la Compañía como obrero y luego pasó a desempeñarse como operador de grúa-puente. Este tipo de grúa opera por encima de los empleados que están en el área de piso.

En relación a los hechos ocurridos el día 8 de agosto de 2008 cuando, alegadamente, el Querellante estaba dormido en su área de trabajo, en horas laborables, declaró que no estuvo presente, que se enteró por Raymond Pérez y Jorge Luis Pérez, ambos supervisores en el taller. Añadió que quedarse dormido es una conducta prohibida por el Reglamento de Disciplina³ de la Compañía. Ante tales circunstancias, y luego de considerar el récord de personal del Querellante y las medidas disciplinarias previas, las cuales están relacionadas con su patrón de ausentismo, decidió despedir a Quintero.

Añadió que una vez el Supervisor del Querellante, le notificó lo ocurrido, fue de ahí de donde partió para tomar la decisión de despedirlo. Continuó declarando que no habló con el Querellante, ni con el representante de la Unión antes de tomar la decisión de despedir a Quintero. Que la carta de despido le fue entregada al empleado entre 10:30 a.m. y 11:00 a.m. el mismo día de los hechos. Especificó que si no hubiera considerado el patrón de ausentismo del Querellante, a pesar de que éste se quedó dormido, tal vez le hubiera dado una oportunidad. A tales efectos sometió en evidencia

³ Exhibit 3 Conjunto

los Memorandos enviados al Querellante en diferentes fechas y donde se le amonestaba por ausencias y tardanzas. Exhíbit 1, 2 y 3 de la Compañía.

Continuó declarando que, como gruero, el Querellante, mueve material y vigas de acero de 20 a 25 pies de alto, lo que resulta peligroso. También, declaró no tener conocimiento de que, anteriormente a estos hechos, el Querellante se haya quedado dormido.

Jiménez describió el área del taller de trabajo donde está ubicada la grúa como un taller de construcción con bastante contaminación por ruido. Ruido que es producido por: cortadoras, máquinas de soldar, martilleo, pulidoras y motores de otros equipos, todo funcionando a la vez. Añadió que las instrucciones al operador de grúa se le dan desde abajo, por señas. Entonces, el operador se mueve a dar servicio y cubre un espacio determinado en el taller. Añadió, que el asiento del operador está localizado un poco más de 15 pies de altura.

Por otro lado, Jiménez estableció una diferencia en cuanto a lo que, según él, es la conducta que se pretende sancionar por quedarse dormido en el área de trabajo. Expresó que no es lo mismo dormirse en el suelo que en una grúa. Según Jiménez, cuando un empleado se queda dormido en el suelo, puede aplicar la regla en su forma sencilla. Porque el empleado lo más que puede hacer es caerse de donde esté sentado. Pero, cuando se está operando una grúa, con nada más la persona estar dormitante puede resultar peligroso, porque le puede pasar una pieza por encima a varios empleados y matar a uno de ellos.

A preguntas del representante de la Unión de si sabía cuál había sido la razón por la cual el Querellante se quedó dormido indicó que, después que se le notificó al Querellante del despido, éste le informó a su Supervisor que estaba tomando medicamento.

Como segundo testigo, el Patrono presentó al Sr. Raymond Pérez Morales. Pérez Morales declaró que lleva laborando para la Compañía desde el 3 de abril de 1986. De esos veinticuatro (24) años, hace dos (2) años que funge como Supervisor. También, declaró que es el Supervisor del Querellante. Sobre los hechos ocurridos el 8 de agosto de 2008, testificó que Figueroa (otro supervisor) y varios otros empleados (los soldadores) le informaron lo que estaba ocurriendo. Que vio al Querellante dormido, trató de despertarlo tirando "cosas" al techo de sin. Llegó a temer que le hubiera dado un derrame o infarto. Que le indicó a los empleados que estaban tratando de despertarlo que lo dejaran dormir. Que no recuerda quien logró despertar al Querellante. Luego, cuando el Querellante despertó le preguntó, qué le había pasado, a lo que, alegadamente, éste respondió que había llegado tarde (refiriéndose a su casa) y tuvo que dormir en su carro. Ante tal respuesta, el testigo le indicó que eso eran problemas personales y tenía que cumplir (refiriéndose al trabajo). De forma retante, Quintero procedió a responderle: que hiciéramos con él lo que nosotros quisiéramos.

Añadió que la decisión de despedir al Querellante se tomó en la mañana, antes de las 9:00 a.m. Que se reunieron en la tarde con la gerencia. Que el informe de lo sucedido lo redactó después que se despidió al Querellante, con el propósito de documentar el expediente de la Compañía. El testigo no recuerda haber llamado al

representante de la Unión para discutir el caso antes de tomar la decisión de despedir al Querellante.

Para refutar la prueba presentada por el Patrono, la Unión presentó como testigo al Sr. Joel Birriel, presidente de la Local 9058. Birriel testificó que labora para la Compañía hace diez y seis (16) años y ocupa el puesto de Operador de Máquina de Corte.

En lo pertinente a los hechos ocurridos el 8 de agosto de 2008 y su participación declaró que como a eso de las 3:15 p.m., Pérez Morales, supervisor del Querellante, le dijo que pasara por la oficina de Anacleto Jiménez, gerente general. En ese momento se encontró con el Querellante. Anacleto le hizo entrega del Memorando mediante el cual le comunicaba el despido a Quintero, querellante. Que procedió (Birriel) a leerlo y le indicó a Anacleto que no estaba de acuerdo con la medida impuesta la cual según las Reglas de Disciplina disponen una sanción de cinco (5) días de suspensión, por el incidente ocurrido. Así lo hizo constar en la parte inferior del Memorando entregado al Querellante. Que le hizo el señalamiento de casos anteriores al del Querellante donde empleados con la misma conducta se utilizó otra vara. Ante tal señalamiento, Anacleto le contestó que ya lo había despedido y no iba a cambiar su decisión.

El testigo añadió que estuvo todo el día en su área de trabajo y no se le informó nada en relación al caso de Edwin Quintero, por lo que no tuvo participación alguna en la discusión del caso, ni de la medida disciplinaria a imponer. También, declaró que, posteriormente, lo llamaron para discutir el caso de José Orta, también, operador de

grúa, por una situación igual a la del Querellante y a quien se le aplicó la sanción que establece las Reglas de Disciplina.

Como parte de la prueba de la Unión dirigida a probar un trato distinto cuando otros empleados han violado la Regla número 28, dormir en su área de trabajo en horas laborables, presentó en evidencia varios Exhibits. El Exhibit 2, Memorando de fecha 7 de abril de 2009 dirigido a Víctor Sola, por violación a la Regla Número 28, primera advertencia, evidencia una suspensión por cinco (5) días. El Exhibit 3, Memorando de fecha 13 de mayo de 2009 dirigido a Francisco León por violación a la Regla 28 del Reglamento de Disciplina, primera advertencia, cinco (5) días de suspensión. El Exhibit 4, Memorando de fecha 1 de junio de 2009, dirigido a José A. Rivera, por violación a la Regla 28, del Reglamento de Disciplina, primera advertencia, se le suspendió por cinco (5) días. Birriel declaró que dicho empleado, también, se desempeñaba como gruero y lo sorprendieron durmiendo en la grúa.

Como indicáramos anteriormente, en el caso de autos, el Patrono separó de forma permanente de su empleo a Edwin Quintero, querellante, el 8 de agosto de 2008. Específicamente le imputó estar dormido en el área de trabajo en horas laborables. Dicha falta viola la regla número 28 del Reglamento de la Compañía. Según surge de la prueba desfilada por el Patrono, específicamente, el testimonio de Pérez Morales, supervisor del Querellante, concluimos que el empleado estaba dormido en su área de trabajo, en horas laborables. Establecido el hecho que motivo la medida disciplinaria impuesta al Querellante, nos corresponde determinar si la penalidad impuesta está

conforme con las Reglas de Disciplina de la Compañía y si el despido estuvo o no justificado.

En Opinión del Tribunal Supremo de Puerto Rico en relación con la Ley 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, expresa que el patrono tiene la libertad de aprobar reglamentos internos y establecer las normas de conducta en el lugar de trabajo, y los empleados estarán sujetos a ellas, siempre y cuando cumplan con el criterio de razonabilidad. Es norma establecida que la Compañía debe proveer prueba clara que demuestre que hubo justa causa para la acción disciplinaria.

Por otro lado, el patrono debe actuar con consistencia y uniformidad en las exigencias de conducta de sus empleados y la aplicación de las normas o reglamento de conducta. Sobre el particular los tratadistas Frank y Edna Elkouri, en su obra How Arbitration Works⁴ expresan:

“It generally is accepted that enforcement of rules and assessment of discipline must be exercised in a consistent manner; all employees who engage in the same type of misconduct must be treated essentially the same, unless a reasonable basis exists for variations in the assessment of punishment...Applying this general rule, one decision recognized: “There must be reasonable rules and standards of conduct which are consistently applied and enforced in a non-discriminatory fashion. **It is also generally accepted that enforcement of rules and assessment of discipline must be exercised in a consistent manner; thus all employees who engage in the same type of misconduct must be treated essentially the same.**”

...“**Absolute consistency in the handling of rule violations is, of course, an impossibility, but that fact should not excuse random and completely inconsistent disciplinary practices.**” (Énfasis suplido)

⁴ Elkouri & Elkouri, *How Arbitration Works*, Sixth Edition.

Es harto reconocida la doctrina en el campo del arbitraje obrero-patronal la cual manifiesta que el Convenio Colectivo es la ley entre las partes suscribientes del mismo, siempre y cuando no contravenga las leyes, la moral y el orden público. Ceferino Pérez v. A.F.F., 87 D.P.R. 118 (1963); J.R.T. v. Vigilantes, 125 D.P.R. 581 (1990). Es menester destacar que las obligaciones que nacen de los contratos tienen fuerza de ley entre las partes contratantes y deben cumplirse a tenor de los mismos. Código Civil 1930, Artículo 1044.

En el caso de autos, mediante el Artículo IV, Derechos Reservados de la Gerencia, la Unión reconoce que la administración y dirección de la fuerza obrera de la Compañía son prerrogativas exclusivas de New Steel. Por tanto, ésta retiene el control exclusivo de todos los asuntos concernientes a las operaciones, manejo y administración de su fuerza laboral incluyendo el disciplinar empleados.

A tenor con lo dispuesto en el Artículo IV, del Convenio Colectivo vigente entre las partes y con el propósito de mantener una producción continuada y una sana y eficiente administración de su fuerza laboral, entre otras cosas, el Patrono, adoptó un Reglamento de Disciplina, Exhibit 3 Conjunto. Mediante el mismo la Compañía, claramente, establece cuales son las conductas o faltas no aceptadas por la Empresa. Por cuanto, incurrir en las mismas constituye una violación. También, indica la sanción a imponer en caso de violación. En lo pertinente a la violación de la Regla Número 28, *“Dormirse, ponerse a leer o dedicarse a actividades ajenas al trabajo durante sus horas laborables”*, (énfasis nuestro), dispone una suspensión de cinco (5) días laborables cuando la misma ocurre en primera ofensa. La falta cometida por el Querellante

constituye una violación a la regla de conducta número 28 del Reglamento de la Compañía y era la primera vez que ocurría. Por tanto, la sanción que correspondía era una suspensión de cinco (5) días laborables tal y como lo establece el Reglamento de Disciplina. Por consiguiente, el Patrono violó lo establecido en el Reglamento.

Del testimonio de Jiménez, Gerente General, se desprende que éste no se reunió con el representante sindical, ni con el Querellante antes de tomar decisión de despedir a Quintero. El representante sindical sólo estuvo presente, cuando se le entregó el memorando comunicándole el despido al Querellante. Nótese que cuando Birriel le hizo el señalamiento a Jiménez y le indicó que de conformidad con el Reglamento, lo que procedía eran cinco (5) días de suspensión, éste contestó que ya la decisión estaba tomada y no iba a cambiarla.

Los Exhibits 2, 3, y 4 de la Unión, evidencian casos donde el Patrono envió Memorandos por violación a la Regla Número 28, así como, la medida disciplinaria impuesta. Del contenido de los mismos se desprende que la sanción disciplinaria aplicada fue una suspensión de cinco (5) días, por ser la primera vez que incurrían en la falta. A diferencia del caso del Querellante, quien, también, incurrió en violación a dicha regla, por la primera vez, y se le despidió. A pesar de que el Patrono adujo que se tomó en consideración el record disciplinario del Querellante, ello no surge de la comunicación mediante la cual se le notificó el despido.

El Patrono trató de justificar la aplicación de una sanción distinta a la aplicada al Querellante, estableciendo que ello dependía del lugar donde el empleado estaba durmiendo, si era en el piso o en la grúa. Lo cierto es que la norma escrita no establece

diferenciación alguna en cuanto a quienes van a tener el “privilegio” de obtener una sanción distinta dependiendo donde duermen en horas laborable o el puesto que ocupa.

El principio rector de una norma como la aquí en controversia, lo que pretende es desalentar que los empleados vayan a dormir en horas laborables. Horas que deben ser dedicadas a la producción, a realizar la labor asignada. De manera que, aquel empleado que viola la misma debe ser disciplinado en ánimo de desalentar tal práctica. Reconocemos que hay situaciones particulares que pudieran dar paso a que un empleado, fuera de su control, viole la regla. Un ejemplo de ello sería que el empleado esté bajo los efectos de algún medicamento que pueda inducir al sueño o que padezca de alguna enfermedad cuya sintomatología sea, entre otras, el sueño. En cuyo caso, dichos atenuantes deberán ser considerados caso a caso.

Debemos dejar, meridianamente, claro que el sólo hecho del Patrono no haber aplicado la sanción disciplinaria que dispone el Reglamento de Disciplina por él establecido, constituye una inconsistencia en la aplicación de las normas o reglas de la Empresa.

En el caso de autos, la evidencia presentada demostró una inconsistencia y un trato desigual al sancionar al Querellante con un despido, mientras que a otros empleados se les aplicó lo establecido en el Reglamento, cuando éstos violaron la misma regla de conducta. Ello es, la regla de conducta número 28, “*Dormirse, ponerse a leer o dedicarse a actividades ajenas al trabajo durante sus horas laborables.*”

El Patrono alegó como una de sus defensas, el peligro que representaba que el Querellante estuviera dormido en la grúa. Sin embargo, del testimonio de Jiménez

surge, que éste le hubiera dado otra oportunidad al Querellante, si no hubiese tomado en consideración el problema de ausentismo del empleado. Entonces, qué papel jugaba la seguridad, si la misma estaba subordinada a otras consideraciones o criterios. Tampoco, la Compañía probó que la grúa estuviera cargada con material. Mucho menos que estaba en movimiento. Lo que hubiese dado margen a poner en peligro tanto la vida del Querellante como la de otros empleados. De manera que, al empleado estar dormido en la grúa lo que prueba es que no estaba realizando sus funciones. A la luz de lo anterior, qué diferencia hubo con aquel empleado que estaba durmiendo en el piso y les aplicaron una suspensión de cinco (5) días. Ciertamente, ello demuestra un trato distinto en la aplicación de la sanción cuando violaron la misma norma.

Una práctica observada por los árbitros al analizar la prueba en casos de despido es la de una adecuada notificación de todos los cargos considerados al momento de tomar la decisión de despedir al empleado. Sobre el particular, los tratadistas Elkouri & Elkouri en su libro How Arbitration Works nos dice:

... arbitrators generally hold that discharge "must stand or fall upon the reason given at the time of discharge"; the employer cannot add other reasons when the case reaches arbitration. (275)⁵

En el caso de autos el Patrono indicó que la determinación del despido estuvo fundamentada en el record de personal del Querellante. Sin embargo, dicha razón no fue incluida en el Memorando de despido. En ningún momento le indicó que tomó en consideración las ausencias y tardanzas del Querellante. Sobre el particular la Unión

⁵ A su vez cita, West Va. Pulp & Paper Co., 10 LA 117, 118 (Guthrie, 1947)...

considera que se le violó el debido proceso de ley al Querellante, ya que el Memorando de despido no la menciona como una de las razones del despido y tampoco fue discutido durante el procedimiento de quejas y agravios. Por lo que tal razón es una nueva defensa traída a arbitraje.

Analizado, el contenido del Memorando mediante el cual se le informó al Querellante, el motivo de su despido, ciertamente, en el mismo no se le informó que las ausencias y tardanzas fueron consideradas como uno de los motivos para su despido. Por consiguiente, la notificación de las causas para el despido estuvo incompleta. De manera que, se violó el debido proceso de ley al Querellante al éste no tener la oportunidad de tener todos los elementos que dieron base para su despido y así tener una justa defensa.

Por los fundamentos anteriormente expuestos, las contenciones de las partes, el Convenio Colectivo y la prueba presentada, emitimos el siguiente:

LAUDO

El despido del Sr. Edwin Quintero, no estuvo justificado. Se ordena la reposición inmediata a su puesto y el pago de todos los salarios y haberes dejados de devengar desde el momento del despido hasta el día de la reposición.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en Hato Rey, Puerto Rico, hoy 19 de mayo de 2010.

ELIZABETH IRIZARRY ROMERO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 19 de mayo de 2010, y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

**LCDO MOISÉS ÁVILA SÁNCHEZ
ASESOR LEGAL NEW STEEL INC
PO BOX 195532
SAN JUAN PR 00919-5532**

**SR ANACLETO JIMÉNEZ
GERENTE DE OPERACIONES
NEW STEEL INC
PO BOX 9021216
SAN JUAN PR 00902-1216**

**SR JOEL BIRRIEL-PRESIDENTE
UNITED STEELWORKERS
PO BOX 6828
SANTA ROSA UNIT
BAYAMÓN PR 00960-9008**

**SR RUBÉN COSME-REPRESENTANTE
UNITED STEELWORKERS
PO BOX 6828
SANTA ROSA UNIT
BAYAMÓN PR 00960-9008**

**LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA SISTEMAS OFICINA III**