

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5310 fax 756-1115

**INTERNATIONAL SHIPPING
AGENCY
(Patrono)**

Y

**UNIÓN DE EMPLEADOS DE
MUELLES DE PUERTO RICO
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-11-04

**SOBRE: DESPIDO
SR. JUAN A. DELGADO CASTRO**

**ÁRBITRO:
FERNANDO E. FUENTES FÉLIX**

I. INTRODUCCIÓN

Las vistas del caso de epígrafe se celebraron los días martes, 21 y viernes, 24 de junio de 2011 a las 8:30 a.m. en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Hato Rey, Puerto Rico.

El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el viernes, 9 de septiembre de 2011, fecha en que venció el término prorrogado concedido a las partes para someter sus respectivos alegatos escritos en apoyo de sus respectivas posiciones.

La Comparecencia registrada fue la siguiente:

Por “**el Patrono o la Compañía**” comparecieron: el Lcdo. Antonio Cuevas Delgado, Asesor Legal y Portavoz, la Sra. Karen Figueroa, Directora de Recursos Humanos, el Ing. Enrique Sosa, Vicepresidente de Mantenimiento y el Sr. José Irizarry Romero, Supervisor de Mantenimiento.

Por “**la Unión**” comparecieron el Lcdo. Vimaél Baerga Santini, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. Luis Malavé, Presidente de la Unión y Testigo y el Sr. Juan Delgado Castro, Querellante.

Las partes no lograron un Acuerdo de Sumisión, razón por la cual cada una presentó su respectivo Proyecto de Sumisión:

Por el Patrono

“Que se determine si la Compañía violó disposición alguna del Convenio Colectivo vigente entre las partes al tomar la acción disciplinaria que se tomó el 1ro. de julio de 2010.”

Por la Unión

- a. Si a la luz de los hechos, la prueba y el Convenio Colectivo, el despido del Sr. Juan A. Delgado Castro es o no procedente.
- b. De determinar que el despido es injustificado se ordene al Patrono reponer inmediatamente al señor Delgado Castro a su empleo, pagándosele todos los salarios y haberes dejados de percibir mientras estuvo despedido, además se condene al Patrono al pago de una cantidad equivalente a un veinticinco por ciento (25%) de lo adeudado a éste, por concepto de honorarios de abogado.

A tenor con la facultad conferida en el Reglamento que rige los servicios de Arbitraje ofrecidos por el Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, entendemos que el asunto a ser resuelto en el caso es el siguiente:

II. SUMISIÓN

Que el Árbitro determine si el despido del Sr. Juan A. Delgado Castro estuvo o no justificado. De no estarlo, que el Árbitro emita el remedio adecuado.

III. DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit Núm. 1 Conjunto:

Convenio Colectivo vigente entre las partes.

2. Exhibit Núm. 2 Conjunto:

Carta del 1ero. de julio de 2010 dirigida al Sr. Juan Delgado por el Sr. Enrique I. Sosa - V.P. de la División de Mantenimiento de Intership. (Carta de Despido)

IV. DISPOSICIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE AL CASO

Artículo XII - Comité de Arbitraje

A. . . .

B. . . .

C. Si un empleado fuera despedido o suspendido como medida disciplinaria por la Compañía y dicha suspensión

¹Artículo XIII - Sobre la Sumisión:

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte, previo al inicio de la misma. El Árbitro determinará el (los) asuntos precisos a ser resueltos, tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios.

sea encontrada justificada por un árbitro, la decisión será aceptada por ambas partes. Pero de encontrarse injustificada, la Compañía reinstalará en su trabajo dejando a discreción del árbitro la compensación a pagarse.

V. HECHOS DEL CASO

1. Intership en adelante denominado “el Patrono” o “la Compañía” y la “Unión de Empleados de Muelles”, en adelante denominada la “Unión” tienen un Convenio Colectivo vigente que se ha ido enmendando a través de estipulaciones hasta el presente.
2. El Sr. Juan A. Delgado Castro, en adelante denominado “el Querellante” fue empleado del Patrono por aproximadamente dieciséis (16) años y ocupaba la posición de Soldador.
3. El Querellante es miembro de la Unión y fue despedido el 30 de junio de 2010 por su Patrono.
4. En la carta de despido del Querellante se le informó que se le había despedido porque abiertamente amenazó a su supervisor el Sr. José Irizarry dentro de los predios del Taller de Mantenimiento.
5. El Sr. José Irizarry es Supervisor de Mantenimiento en la Compañía pero no es Supervisor Directo del Querellante.
6. El señor Irizarry es Supervisor Directo del Sr. Héctor Abadía quien trabajaba en la Compañía como Mecánico.

7. El 30 de junio de 2010 el señor Irizarry le impartió unas instrucciones al señor Abadía y al Querellante para trabajar en un equipo pesado marca “Kalmar” para sacar una pieza.
8. La tarea asignada al señor Abadía y al Querellante consistía en sacar “los bulones” en una máquina “Kalmar 97” que es una grúa que se utiliza para levantar la carga “Containers” y colocarla en los “chassies”.
9. Para sacar los “bulones” que son unos pasadores que con el peso del tiempo y uso se adhieren a la pieza que atraviesan, es necesario sacarlos con calor a una temperatura sumamente alta, trabajo que realizaba el Querellante por ser soldador. Se requiere además al mecánico para que desconecte las mangas hidráulicas por donde fluyen los líquidos (aceites) y los sangre (elimine los aceites y la grasa). Eliminando de esta forma preventiva cualquier riesgo de accidentes que pueda ocasionar el calor a la alta temperatura que se aplica y pueda hacer contacto con las grasas o los aceites y crear esto un accidente serio en área de trabajo.
10. La función del señor Abadía era desconectar las mangas, sacar los aceites y limpiar la grasa para que el Querellante, pudiera darle fuego a la pieza y a una tuerca, que iba soltándose en la medida en que se le aplicaban las fuertes temperaturas.
11. El señor Irizarry se percató de que el trabajo que estaba realizando el Querellante y del cual dependía el señor Abadía para realizar sus funciones

- iba a tardar más tiempo de lo esperado e instruyó al señor Abadía a que continuara con las labores de echarle Diesel a las máquinas en lo que el Querellante terminaba con su trabajo de soldadura.
12. Al recibir estas instrucciones el señor Abadía se molestó con la situación y le dijo al señor Irizarry “ven acá decídete, vas a hacer una cosa o vas a hacer otra, decídete de una vez y por todas”. El Sr. Abadía estaba furioso, caminaba de lado a lado y le decía al señor Irizarry, “tú me tienes amapuchao” todo esto manteniéndose cerca de él y caminando de lado a lado.
13. El Querellante al ver lo que sucedía se movió a donde estaban el señor Irizarry el señor Abadía y le dijo al Supervisor Irizarry lo siguiente:
- “en los tiempos de antes, si trabajaras en la construcción como supervisor, te hubieran dejado caer una línea de bloques”.
14. Luego de este incidente el señor Abadía y el Querellante continuaron trabajando y el señor Irizarry se fue a la oficina.
15. El señor Irizarry regresó como veinte (20) minutos después al área de trabajo donde se encontraban el señor Abadía y el Querellante y les dijo que lo acompañaran a la oficina, lo que ellos procedieron a hacer.
16. En la oficina se encontraba el Ing. Enrique Sosa quien les informó al señor Abadía y al Querellante que estaban suspendidos de empleo y sueldo hasta nuevo aviso.

17. El señor Abadía y el Querellante fueron a las oficinas de la Unión y le informaron al Presidente de la Unión, el Sr. Luis Malavé lo ocurrido y éste coordinó una reunión con el Patrono para discutir los hechos. La reunión se pautó para las 2:00 p.m. de ese mismo día.
18. A la reunión de ese día comparecieron por la Unión: el Sr. Luis A. Malavé, Presidente de la Unión, el Sr. José J. Santiago Arroyo, Secretario-Tesorero y los despedidos, el Querellante, Juan A. Delgado Castro y el Sr. Héctor Abadía y por el Patrono comparecieron la Sra. Karen Figueroa, el Ing. Enrique Sosa, el supervisor José Irizarry y el Jefe de Seguridad de la Compañía el Sr. Luis Burgos.
19. La Sra. Karen Figueroa ofreció una explicación del propósito de la reunión y luego el señor Irizarry, hizo un recuento de lo sucedido.
20. Cuando se le preguntó al señor Abadía su versión de los hechos, éste indicó que se reiteraba en lo que había dicho al señor Irizarry, que éste lo que tenía era algo personal y eso se iba a acabar, ya que eso el lo resolvería allí o afuera, que donde quisiera que fuera lo iba a resolver.
21. Por su parte el Querellante se reiteró en lo que le había dicho al Supervisor Irizarry y además dijo durante el reunión lo siguiente: “tanto está el amo chavando al perro hasta que el perro viene y lo muerde”.
22. La reunión se dio por terminada por parte de la Compañía porque los ánimos se caldearon y ya no se podía conversar.

23. El señor Abadía y el Querellante fueron despedidos por estos hechos ocurridos el 30 de junio de 2010 entre el señor Abadía, el Querellante y el Supervisor Irizarry.

24. Por motivo del despido del Querellante la Unión radicó la querrela objeto del caso de autos ante este Foro de Arbitraje.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Según surge de los hechos del caso de autos, al Querellante se le despidió por los hechos ocurridos el 30 de junio de 2010, cuando le dijo al Supervisor Irizarry como consecuencia de una discusión surgida entre el Sr. Héctor Abadía y el señor Irizarry lo siguiente:

“En los tiempos de antes, si trabajara en la construcción como supervisor te hubieran dejado caer una línea de bloques encima”.

Con relación a la expresión anterior, debemos señalar que el señor Irizarry se refirió en su testimonio en la vista de arbitraje a “una viga” y el Querellante indicó que había dicho una “línea de bloques”.

Independientemente de que se refiriera a “una viga” o a una “línea de bloques” lo cierto fue que por esta manifestación o amenaza, según alega y expone el Patrono, se decidió despedir al Querellante.

Es importante señalar que posterior a ser despedido, el Querellante nunca busco al Supervisor Irizarry, ni lo llamó, ni lo amenazó, ni intentó hacerle daño.

Entendemos que por esta situación e incidente ocurrido entre el Querellante y el Supervisor Irizarry, despedir al Querellante tal y como lo hizo el Patrono, resulta a nuestro entender excesivo.

De hecho entendemos que resulta improcedente despedir al Querellante por este solo hecho e incidente del comentario que hizo, el cual para el Patrono constituyó una amenaza al Supervisor Irizarry.

Entendemos que dados los hechos relacionados con el Querellante del caso de autos, resulta improcedente imponer la sanción más drástica posible como lo es el despido.

Es importante señalar que la propia prueba presentada por el Patrono demostró que el Querellante ha sido un excelente empleado, además de respetuoso y cumplidor con su trabajo y que lo ocurrido el día de los hechos fue una excepción al comportamiento demostrado por este por dieciséis (16) largos años.

Además surgió de la prueba desfilada que al Querellante nunca se le había amonestado ni disciplinado anteriormente.

En situaciones como las del presente caso, los reputados tratadistas Elkouri & Elkouri en su obra *How Arbitration Works* a la pág. 983, sexta Edición, señalan lo siguiente:

“An offense may be mitigated by a good past record and it may be aggravated by a poor one. Indeed, the employee’s past record often is a major factor in the determination of the proper penalty for his offense”. (subrayado nuestro)

No obstante el Patrono decidió despedir al Querellante por este hecho o incidente cuando lo cierto y así surgió de la prueba desfilada en la vista de arbitraje del caso de autos es que esta fue su primer ofensa y que el Querellante tenía un buen récord en la Compañía.

Con relación a este aspecto debemos señalar que se ha resuelto que el despido como consecuencia de una primera ofensa no debe prevalecer a menos que la ofensa sea de tal magnitud que justifique el mismo.

En ese sentido nuestro Honorable Tribunal Supremo al resolver el caso del Secretario del Trabajo v. ITT, 108 DPR 536 (1979) indicó lo siguiente:

“La falta o acto aislado que dé lugar al despido del empleado en primera ofensa ha de ser de tal severidad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter tan lesivo a la paz y el buen orden de la empresa que constituiría una imprudencia esperar su reiteración para separarlo del establecimiento”.

Por otro lado, la Ley 80 de mayo de 1976, según enmendada (29 L.P.R.A. § 185) dispone en su Artículo 2, inciso (b) entre otros, que se considerara como justa causa para el despido, lo siguiente:

“185 (b) Indemnización por despido sin justa causa. Justa causa para el despido. Se entiende por justa causa para el despido de un empleado con establecimiento:

a. Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada”.

Si evaluamos el incidente en que el Querellante estuvo envuelto y por el cual fue despedido, podemos concluir que el mismo no fue de tal seriedad o naturaleza que

justifique el despido del Querellante, refiriéndose exclusivamente a lo pertinente al Querellante.

Entendemos que despedir al Querellante por este solo hecho sin darle la oportunidad de que recapacitara y corrigiera su conducta incorrecta, constituye un castigo que a nuestro entender no es proporcional a la falta que se le imputa, máxime cuando es evidente y así surgió de la prueba desfilada en el caso de autos que el Querellante era un buen empleado, así como cumplidor y respetuoso y no tenía medidas disciplinarias previas en su expediente.

Entendemos que la actuación del Querellante en los hechos del caso fue mínima y no debe ser penalizada por la actuación de otro compañero de trabajo.

Aunque entendemos que el Querellante incurrió en una conducta incorrecta, lo que entendemos que procede, es que en el caso del Querellante modifiquemos la sanción de Despido por una suspensión de treinta (30) días de empleo y sueldo, ya que es la primera vez que se disciplina al Querellante.

Debemos señalar que la modificación de medida disciplinaria que hoy determinamos que procede en el caso de autos, es cónsona con lo resuelto por el Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico en los casos JRT v. Sociedad Mario Mercado e Hijos, 74 DPR 403 (1953) y JRT v. Coop. Cafeteros, 89 DPR 498 (1963) en donde se indicó que “es innegable la Autoridad de un Árbitro de variar una sanción disciplinaria si considera que la misma es muy severa”.

Consideramos que el incidente específico en que se vio envuelto el Querellante del caso de autos no fue a nuestro entender de tal gravedad, magnitud o naturaleza como para constituir justa causa para el despido del Querellante, esto es basándonos en una consideración cabal de la totalidad de la evidencia que rodea los hechos particulares y específicos del caso de autos.

De conformidad con lo anterior entendemos que la sanción impuesta por el Patrono no guarda proporción con la falta cometida por el Querellante.

Sin embargo, debemos señalar que la conducta observada por el Querellante ciertamente no fue la más adecuada siendo la misma incorrecta, reprochable y sancionable, y por lo tanto la misma no debe ser tolerada por el Patrono sin mediar alguna sanción disciplinaria.

Por tal razón, aunque entendemos que la imposición de el despido resulta ser una penalidad desproporcionada, la conducta demostrada por el Querellante debe ser reprochada y sancionada mediante la modificación de la medida disciplinaria por parte del Árbitro suscribiente.

De conformidad con los fundamentos consignados en el análisis y las conclusiones que anteceden emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

El Despido del Sr. Juan Delgado Castro no estuvo justificado.

Estamos modificando la Medida Disciplinaria por una suspensión de treinta (30) días laborables de empleo y sueldo.

Se ordena que se le paguen al Sr. Juan A. Delgado Castro todos los haberes dejados de recibir, menos los treinta (30) días laborables de suspensión de empleo y sueldo que hemos determinado que es lo procedente en este caso, desde el momento en que lo despidieron hasta el momento de su reposición en el trabajo.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 22 de septiembre de 2011.

FERNANDO E. FUENTES FÉLIX
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 22 de septiembre de 2011; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR LUIS A MALAVÉ TRINIDAD
PRESIDENTE
UNIÓN DE EMPLEADOS DE MUELLES DE PR
PO BOX 19208
SAN JUAN PR 00910-9208

SRA KAREN FIGUEROA
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
INTERNATIONAL SHIPPING AGENCY
PO BOX 9022748
SAN JUAN PR 00902-2748

SR DAVID R SEGARRA
INTERNATIONAL SHIPPING AGENCY
PO BOX 9022748
SAN JUAN PR 00902-2748

LCDO ANTONIO CUEVAS DELGADO
CUEVAS KUINLAM & MÁRQUEZ, O'NEILL
416 AVE ESCORIAL
CAPARRA HEIGHTS
SAN JUAN PR 00920

LCDO VIMAEEL BAERGA SANTINI
BAERGA SANTINI LAW OFFICE
101 AVE SAN PATRICIO STE 1070
GUAYNABO PR 00968-2646

MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA