

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-11-05

**SOBRE: DESPIDO
SR. HÉCTOR ABADÍA RIVERA**

**ÁRBITRO:
FERNANDO E. FUENTES FÉLIX**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe se celebró el 3 de mayo de 2011 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico.

El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el viernes, 17 de junio de 2011, fecha en que venció el término 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. Miguel González Vargas, Asesor Legal y Portavoz, los Sres. José Santiago y Juan Delgado, Testigos, el Sr. Luis Malavé, Presidente de la Unión y el Sr. Héctor Abadía, 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

“Que el Honorable Árbitro determine, a la luz de los hechos, la prueba y el Convenio Colectivo, si la acción disciplinaria del Patrono, de despido de empleo y sueldo contra el querellante, viola o no el Convenio Colectivo y si la misma fue excesiva o no con relación a los hechos.

De determinar que la acción disciplinaria no procedía o que fue excesiva o desproporcionada a los hechos, que determine el remedio adecuado, incluyendo el pago de todos los haberes dejados de percibir, así como los intereses, penalidades y una cantidad no menor del 25% en 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. Héctor Abadía Rivera 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. Héctor Abadía 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 sea encontrada justificada por un árbitro, la decisión será

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.

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. Las partes tienen un Convenio Colectivo vigente con fecha del 1983 el cual se ha venido enmendando a través de estipulaciones hasta el presente.
2. El Sr. Héctor Abadía Rivera, en adelante denominado "el Querellante" trabajaba para la Compañía y ocupaba la clasificación de Mecánico (Véase el Exhibit Núm. 1 de la Unión).
3. El Sr. José Irizarry es Supervisor de Mantenimiento en la Compañía y supervisaba directamente al Querellante.
4. El 30 de junio de 2010 el señor Irizarry se encontraba en el Taller de Mecánica solo con el Querellante y el Sr. Juan Delgado, quien era Soldador para la Compañía.
5. Tanto el Querellante como el señor Delgado eran empleados unionados.
6. El 30 de junio de 2010 el señor Irizarry le impartió unas instrucciones al Querellante y al señor Delgado para que trabajaran en un equipo "Kalmar", el cual es un equipo pesado, para sacar una pieza.

El señor Delgado tenía que hacer un trabajo de soldadura en la pieza antes de sacarla.
7. Una vez comenzados los trabajos por parte del Querellante y del señor Delgado, el señor Irizarry se percató de que el trabajo de soldadura que

estaba realizando el señor Delgado y del cual dependía el Querellante para realizar sus funciones iba a tomar más tiempo de lo esperado.

Por tal razón el señor Irizarry instruyó al Querellante a que continuara con las labores de echarle "Diesel" a las máquinas en lo que el señor Delgado terminaba el trabajo de soldadura.

8. Al recibir estas instrucciones relacionadas con su trabajo, el Querellante se molestó y le dijo al señor Irizarry "ven acá, decídete de una vez y por todas". En ese momento el Querellante estaba molesto, caminaba de lado a lado y le dijo al señor Irizarry, "tu me tienes amapuchao".
9. Al surgir esta situación al señor Delgado dejó de hacer el trabajo que estaba haciendo al lado contrario del Querellante y se le unió a este en la discusión con el señor Irizarry. (Véase el Exhibit Núm. 1 del Patrono).
10. Alterado, el señor Delgado le dijo en ese momento al señor Irizarry que en el campo de la construcción "hace tiempo le hubiesen dejado caer una viga encima".
11. Encontrándose en este estado de ánimo alterado, tanto el Querellante como el señor Delgado, el Querellante le dijo al señor Irizarry, quien en este momento había cogido el teléfono en sus manos por si pasaba algo poder comunicarse con alguien, "llama a quien tú quieras que lo que tienes es algo personal y lo resolvemos aquí o afuera donde tú quieras".

12. En ese momento el señor Irizarry retrocedió porque los dos (2) empleados estaban pegados a él y se movían de lado a lado y le gesticulaban y el Querellante le dijo “yo voy a mi”.
13. Por motivo de la conducta y los comentarios de los dos (2) empleados, el señor Irizarry se sintió amenazado y entendió que el Querellante lo estaba invitando a pelear.
14. Acto seguido el señor Irizarry se retiró a su oficina y llamó a su supervisor inmediato el Ing. Enrique Sosa para informarle del incidente.
15. Cuando el ingeniero Sosa recibió y analizó la información que le dio el ingeniero Irizarry se comunicó con la Sra. Karen Figueroa, Directora de Recursos Humanos de la Compañía para discutir el asunto y decidieron suspender a los dos (2) empleados hasta tanto tuvieran una reunión donde estuvieran presentes los representantes de la Unión.
16. El Ingeniero Sosa se personó a la oficina del señor Irizarry y le solicitó a este que buscara a los dos (2) empleados y los citara a las oficinas y estando ellos allí se les informó a los dos (2) empleados que el asunto se discutiría con la Unión.
17. La reunión con los representantes de la Unión y los dos (2) empleados se pautó para verse ese mismo día por la tarde.

El propósito de la reunión era para saber qué fue lo que ocurrió.

18. Cuando el señor Irizarry buscó a los empleados para que fueran a las oficinas lo hizo a una distancia aproximadamente de 10 a 20 pies y el ingeniero Sosa aguardo y miraba desde su oficina.
19. La reunión del procedimiento de Quejas y Agravios sobre este incidente se celebró ese mismo día 30 de junio de 2010, alrededor de las 2:00 p.m.
20. En la reunión se encontraban presentes por parte de la Compañía, el ingeniero Enrique Sosa, la Sra. Karen Figueroa, el Sr. Luis Burgos, Gerente de Contabilidad y el Supervisor Irizarry y por parte de la Unión se encontraban presentes el Sr. Luis Malavé, Presidente de la Unión, el Sr. José Santiago, Tesorero, el Sr. Juan Delgado y el Querellante.
21. La reunión comenzó con la Sra. Karen Figueroa ofreciendo una explicación del propósito de la misma y luego el señor Irizarry haciendo un recuento de lo sucedido.
22. Cuando se le preguntó al Querellante su versión de los hechos éste indicó de manera agitada y gesticulando con sus manos que lo que él le había dicho al señor Irizarry lo reiteraba allí, que el señor Irizarry lo que tenía era personal y que eso se iba a acabar ya y que eso él lo resolvía allí o afuera, que donde quisiera que fuera él lo iba a resolver.
23. La reunión se dio por terminada por la Compañía porque la misma se torno fuera de control por parte de los empleados y así no se podía continuar.

24. Al Querellante se le despidió por amenazar al Supervisor de la Compañía y además porque en la reunión de Quejas y Agravios se reafirmó en su posición desafiante y amenazante hacia su Supervisor.

25. La Sra. Karen Figueroa recomendó el despido del Querellante porque pudo verificar que había un peligro inminente para el señor Irizarry al concluir que las amenazas ciertamente se dieron y se reiteraron en varias ocasiones en la reunión Quejas y Agravios.

El Querellante estaba fuera de control en la reunión de Quejas y Agravios.

26. Días después de ocurrido el incidente el Ingeniero Sosa acompañó al señor Irizarry a hacer una querrela por esos eventos ocurridos el 30 de junio de 2010 a la policía. La querrela tiene asignado el número Q-2010-1-266-6385 y la tomó la Agente Tatiana Acevedo.

Con relación a esta querrela finalmente el señor Irizarry no continuó con la misma.

27. El expediente personal del Querellante contiene varias cartas de medidas disciplinarias previas incluyendo uno por "Abandono de su Área de Trabajo sin Autorización" y otro por "Falta de Respeto y Agresión a un Supervisor" por razón de esta última fue suspendido de empleo y sueldo por 29 días calendarios (Véase el Exhibit Núm. 4 del Patrono) que consta de dos (2) memorandos y una carta).

28. La Unión no ha presentado caso de arbitraje alguno cuestionando el trato del Supervisor Irizarry para con sus supervisados.

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

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Inicialmente debemos señalar que en el caso de autos resultan claramente probados los comentarios que el Querellante le hizo al señor Irizarry y el contexto en que ellos ocurrieron.

De hecho el propio Querellante admitió los comentarios y los admitió también en la reunión de Quejas y Agravios que se realizó en la Compañía cuando se investigó el incidente.

Estos comentarios se refieren a los que el Querellante le dijo al señor Irizarry en el sentido de que resolvería sus problemas allí o afuera, donde fuese y que iba a él.

Es importante señalar las circunstancias donde este comentario se da.

Surgió de la prueba testifical del Patrono desfilada en el caso de autos, que el comentario que hizo el Querellante fue en un taller que queda en un extremo de las facilidades de la Compañía y además el señor Delgado le dijo al señor Irizarry que en la Industria de la Construcción le hubiese dejado caer una viga encima y que los empleados estaban agitados y gesticulaban con las manos y se le acercaron al señor Irizarry a tal extremo que este tuvo que retroceder.

Por motivo de esta conducta demostrada por el Querellante y el señor Delgado, el señor Irizarry se sintió amenazado.

Pero más aún, posteriormente en la reunión de Quejas y Agravios que se llevó a cabo con la Gerencia de la Compañía, el Querellante nuevamente en forma agitada y gesticulando con sus manos se reiteró en varias ocasiones en que él resolviera su problema con el señor Irizarry dentro o fuera de la Compañía (véase el Exhibit Núm. 3 del Patrono).

De hecho el Querellante testificó en la vista de arbitraje que repetiría su conducta si se encontrara en la misma situación y que si señor Irizarry aceptara su invitación resolvería su problema dentro o afuera de la Compañía, donde fuese.

Esta conducta de Hostilidad y Agresividad fue observada y analizada por las personas que estuvieron en la reunión y que no tienen interés personal alguno en este caso y que lo que buscan es que haya un lugar seguro de trabajo.

También debemos señalar que el Querellante en la vista de arbitraje intentó justificar que sus comentarios acerca de que resolvería el asunto allí o afuera o donde fuese y que iba a él, no eran una amenaza porque lo que él quería decir era que dialogaran sobre el asunto.

Sobre lo anterior solo debemos recordar lo expresado por nuestro Honorable Tribunal Supremo a los efectos de que:

“Los jueces no debemos, después de todo, ser tan inocentes como para creer [cosas] que nadie más creería”. Pueblo v Luciano Arroyo, 83 DPR 573, 587 (1961).

Además el Querellante testificó que el señor Irizarry fue áspero en la manera como lo trató ese día pero eso no lo mencionó en la reunión de Quejas y Agravios y además es conocido en el campo obrero-patronal que existen mecanismos en el Convenio Colectivo para atender esa situación si hubiese ocurrido.

Con relación a este aspecto lo que requiere el Estado de Derecho vigente no es que los empleados se tomen la justicia en sus manos sino que se querellen a través de los mecanismos establecidos y provistos en el Convenio Colectivo.

El propio Presidente de la Unión testificó que no se ha presentado reclamación alguna en este Foro de Arbitraje cuestionando el trato del Supervisor Irizarry al Querellante o a otros empleados.

En adición en el caso de autos hay un agravante adicional y es que el Querellante tiene en su expediente memorandos y Medidas Disciplinarias previas entre las cuales se incluye un acto violento contra otro de sus Supervisores.

Lo anterior, hacía poco prudente el que la Compañía hubiese tomado una determinación distinta a la que tomó de despedir al Querellante en este caso y esto establecía una justificación adicional la Medida Disciplinaria impuesta.

Somos de opinión que el Patrono actuó correctamente al despedir al Querellante luego de éste haber incurrido en amenazas y provocación contra el Supervisor Irizarry.

Con relación al tema de las amenazas, debemos señalar que en el caso de Pepsi Américas, Inc. Caso A-02-2364, Laudo del 14 de octubre de 2002, resuelto por la

Honorable árbitro Marilú Díaz Casañas, esta sostuvo el despido de un empleado que incurrió en actos amenazantes, y provocación en los predios de la empresa. En lo pertinente, la Honorable árbitro señaló lo siguiente:

“Este tipo de evento trastoca el ambiente de trabajo, dejando de ser éste uno saludable, de armonía y tranquilidad. Es responsabilidad de todo patrono velar, no solamente por un buen ambiente de trabajo, sino por la seguridad de todos los empleados”. Esto se ha sostenido por múltiples tratadistas del campo laboral, como por ejemplo. El tratadista Norman Brand en su libro Discipline and Discharge in Arbitration, en el cual a la página 272 del mismo expresó lo siguiente:

“Employers have an obligation to provide for the safety of their employees, which includes protecting them from violence from other employees”. . . . (subrayado nuestro)

No tenemos dudas de que la conducta y el comportamiento asumido y demostrado por el Querellante el día de los hechos del caso de autos, afecta el ambiente de trabajo, así como la paz, la seguridad y el orden que debe reinar en la Compañía.

Con relación a lo anterior debemos señalar que está firmemente establecido que el Patrono, además, de administrar su negocio, posee el derecho inherente de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñan, ascenderlos y degradarlos, transferirlos, disciplinarlos por justa causa y mantener la conducta del personal a su más alto nivel, Véase How Arbitration Works, pág. 634, 6ta. Ed. 2003. Véase además, Redeker, Discipline Policies & Procedures, pág. 279 (1982). (Subrayado nuestro).

Se ha resuelto que el despido de un empleado que “tiene su origen no ya en el libre albedrío del patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y normal

funcionamiento de la empresa, se considera justificado. Secretario del Trabajo v. ITT, 108 D.P.R. 536, 543 (1979). Por otra parte, en este mismo caso, nuestro Honorable Tribunal Supremo resolvió, a la pág. 544 que:

La falta o acto aislado que dé lugar al despido del empleado en primera ofensa ha de ser de tal seriedad 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 constituirá una imprudencia esperar su reiteración para separarlo del establecimiento.

Por otro lado la Ley 80, de mayo de 1976 dispone en su Artículo 2, 29 LPRA §185

Inciso (b) entre otros, que considerará como justa causa para el despido, las siguientes:

185b. Indemnización por despido sin justa causa - Justa causa para el despido. Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado un establecimiento.

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

Debemos señalar además que nuestro Honorable Tribunal Supremo ha resuelto que no toda conducta por parte de un empleado requiere de algún tipo de patrón de violación previa para poder justificar el despido. Existen conductas las cuales dada su naturaleza crítica en cuanto a las operaciones del patrono y las funciones del empleado justifican el despido incluso en caso de primera ofensa. Véase a tales efectos los casos de: Castro Soto vs. Caribe Milton 137 DPR 294 (1994). Rivera Torres vs. Pan Pepín 2004 TSPR 59 y Martínez vs. ACANA, 2002 TSPR76. Si bien el despido como medida disciplinaria no se favorece ante una primera falta, el mismo no se descarta cuando las

circunstancias demuestran que se trata de una falta, de tal intensidad, que así lo requiere la protección de la buena marcha de los negocios de la empresa y la seguridad de los empleados. Secretario del Trabajo vs. ITT, supra.

El reconocido tratadista Alberto Acevedo Colón en su libro, *Legislación Protectora de Trabajo Comentada* señala lo siguiente:

“Constituye una falta mayor o grave aquella que es de tal seriedad o naturaleza que revela una actitud o un detalle del carácter del empleado, que resulta tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa que constituiría una imprudencia del patrono esperar su reiteración para despedir el empleado.

El efecto de una falta mayor o grave sobre el negocio del patrono es, o al menos podría resultar, considerable y de conocimiento generalizado entre los empleados de la empresa. Es por tal razón que las faltas mayores o graves reciben un tratamiento diferente bajo la ley, que el que se brinda a las faltas menores o comunes.

En una empresa no resulta necesario incluir en el reglamento o manual de disciplina ciertas normas de conducta cuya violación constituye una falta mayor o grave. Siempre que una persona con un nivel normal de inteligencia deba comprender que ciertas acciones constituyen faltas mayores o graves, su patrón de conducta no debe presentar una desviación que le lleve a incurrir en este tipo de falta. Una falta mayor o grave puede conllevar el despido de un empleado aunque se trate de una falta aislada. Conforme a lo dispuesto por el Tribunal Supremo de Puerto Rico, no se requiere esperar que una falta mayor o grave se repita para proceder con la separación del empleado...

La Ley conllevaría a lo absurdo, si pretendiera que las faltas como las expresadas deben incluirse como conducta prohibida en el reglamento o manual de disciplina de la

empresa, y que antes de la primera ocurrencia se requiera una amonestación y la repetición de la falta para que se pueda realizar entonces un despido justificado”.

Debemos señalar además que en el caso de Secretario del Trabajo v. G.P. Industries, Inc., D.P.R. 223 (2001), nuestro Honorable Tribunal Supremo resolvió que un patrono tiene derecho a despedir un empleado cuya conducta amenaza la paz y la seguridad en el trabajo, incluso si dicho comportamiento no está específicamente prohibido por las reglas de disciplina del patrono.

Resolvemos que el incidente en que incurrió el Querellante afectó la paz, la seguridad y el orden que debe reinar en el ambiente de trabajo.

Nos encontramos ante una acción tomada por el patrono que ciertamente está vinculada a la ordenada marcha de la empresa y que está encaminada a proteger la seguridad de sus empleados.

Por tal razón resolvemos que estamos ante una acción disciplinaria justificada.

Ante los hechos del caso de autos no tenemos otra alternativa que concluir que la acción disciplinaria que se tomó contra el Querellante estuvo justificada.

Resulta forzoso concluir que el despido del Querellante no fue uno arbitrario, caprichoso, injusto o irrazonable, sino que por el contrario el patrono actuó correcta y justificadamente.

Ciertamente, las circunstancias que rodean este caso, necesariamente inclinan la balanza a favor de la acción gerencial.

De conformidad con todo lo antes expresado, resolvemos que el Patrono actuó correctamente y que la medida disciplinaria impuesta al Querellante estuvo justificada y por lo tanto emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

El Despido del Sr. Héctor Abadía Rivera estuvo justificado.

Se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 12 de julio de 2011.

FERNANDO E. FUENTES FÉLIX
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 12 de julio 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
LOCAL 1901 ILA-AFL-CIO
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 & BERMÚDEZ
416 AVE ESCORIAL
CAPARRA HEIGHTS
SAN JUAN PR 00920-3514

LCDO MIGUEL GONZÁLEZ VARGAS
PO BOX 364702
SAN JUAN PR 00936-4702

MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA