

Estado Libre Asociado 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

CROWLEY LINER SERVICES
PUERTO RICO, INC.
(Compañía o Crowley)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO, LOCAL 901
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-13-735

SOBRE: DESPIDO - SR. JOSÉ
TORRES LUGO

ÁRBITRO:
BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY

I. INTRODUCCIÓN

Las audiencias del presente caso se efectuaron en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, los días 17 de octubre, 13 de noviembre, 17 de diciembre de 2013 y el 11 de abril de 2014. El mismo quedó sometido el 10 de febrero de 2015, fecha en que venció el término para someter los respectivos alegatos.

En representación de Crowley Liner Service Puerto Rico, Inc. (en adelante "la Compañía o Crowley") comparecieron: la Lcda. Raquel Dulzaides, portavoz y representante legal; el Sr. Enrique Figueroa, director de Relaciones Industriales y Recursos Humanos; el Sr. Edward J. Alford, director de Seguridad; el Sr. Arthur La Moureaux, vicepresidente de Auditoría y Cumplimiento de Ética; la Sra. Natasha Dell, Auditora Senior; el Sr. Evaristo Álvarez, perito; el Sr. Alexander Rodríguez, gerente de la División de Autos y el Sr. José Álvarez, como intérprete.

En representación de la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, Local 901, (en adelante "la Unión") comparecieron: el Lcdo. José Carreras Rovira, portavoz y asesor legal; el Sr. Humberto Negrón, delegado general en Crowley; la Sra. Migdalia Magriz, testigo; el Sr. Joel Sierra, testigo; y el Sr. José Torres, querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto preciso a resolver por este Árbitro, por lo que cada uno sometió sus respectivos Proyectos de Sumisión.

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA COMPAÑÍA

Que el Árbitro determine si el despido del Querellante José Torres Lugo estuvo justificada conforme el Convenio Colectivo, los hechos y el derecho. Del árbitro determinar que estuvo justificado que provea el remedio adecuado.

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA UNIÓN

Que el Honorable Árbitro determine si el despido del querellante José Torres Lugo estuvo o no justificado. De determinar que no lo está que emita un remedio adecuado, que podrá incluir la reinstalación en su puesto, más el pago de salarios y beneficios perdidos.

En el uso de la facultad concedida a este Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, determinamos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Que el árbitro determine si el despido del Querellante estuvo o no justificado. De determinar que no estuvo justificado el Árbitro emitirá el remedio adecuado.

¹ Artículo XIII- Sobre 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 preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO

ARTÍCULO XV ACCIONES DISCIPLINARIAS

Sección 1- Acciones Sumarias

La Compañía podrá suspender o despedir a cualquier empleado quien en el curso de su trabajo esté incurso en violación de cualquier delito grave según definido por el Código Penal de Puerto Rico: venta, uso o posición ilegal de drogas, embriaguez, acometimiento y agresión contra compañeros de trabajo, supervisores o guardias de seguridad; negligencia temeraria en el manejo de equipo de la Compañía; solicitar retribución o propinas por servicios; daños maliciosos a la propiedad de la Compañía o bajo la custodia de la Compañía; impostura, consistente en hacerse pasar como empleado, agente o representante de la Compañía con el propósito de defraudarla; competencia desleal; falsificación de documentos y/o ofrecer información falsa con el fin de defraudar a la Compañía o a los clientes de la Compañía.

Sección 2- Suspensiones o Despido

En cuanto a las causas de acción disciplinarias de la Sección 1 de este Artículo, la Compañía podrá suspender o despedir al empleado sin antes discutir el caso con la Unión sumariamente, tomando como base la gravedad de la ofensa y lo dispuesto por el Reglamento de Acciones Disciplinarias.

Sección 3- Otras Causas

En las demás causas de acciones disciplinarias, no incluidas en la Sección 1 de este Artículo, antes de suspender o despedir a cualquier empleado será necesario agotar los procedimientos administrativos que estable el Convenio, incluyendo arbitraje.

Sección 4- Notificación

Toda acción disciplinaria incluyendo cartas de amonestación serán por escrito y notificadas al empleado con copia al delegado, al Delegado General y a la Unión y se expresará la causa de acción, fecha y lugar donde ocurrieron los hechos que dan base a la acción disciplinaria.

Sección 5- Derechos Procesales

Todo empleado se le presumirá inocente y se le notificará por escrito toda acción disciplinaria; tendrá el derecho a carearse

con la evidencia en su contra y presentar sus defensas; tendrá derecho a copia de su récord personal; y no se usará en su contra acciones que han caducado o que estén pendiente de adjudicación.

Sección 6- Arbitraje

En caso de que la Junta de Directores de la Unión y el Gerente General o las personas por ellos designadas, no lleguen a una solución aceptable para las partes, la Unión, la Compañía o el empleado agraviado podrán solicitar que el caso se someta ante un Árbitro. En esta materia el arbitraje será compulsorio, y en casos de suspensión o despido, de ordenarse el reemplazo por el Árbitro, la Compañía pagará la pérdida de ingresos.

Cualquier suspensión o despido por razones no expresadas en la Sección 1 o en el Reglamento Disciplinario o sin seguir los procedimientos en este Convenio y en el Reglamento Disciplinario constituirá una modalidad de cierre forzoso y la Unión podrá tomar la acción concertada que estime conveniente y la Compañía vendrá obligada a pagar la pérdida de ingresos de los empleados y la Unión.

Sección 7- Caducidad

Toda acción disciplinaria caducará a los nueve meses a partir de la fecha en que ocurrieron los hechos que dan base a la misma y no podrán usarse contra el empleado en el futuro.

Disponiéndose que cuando alguna acción disciplinaria llegue hasta arbitraje, las partes se reunirán y sacarán del expediente del empleado todas las cartas de amonestación que hayan caducado aunque luego de finalizado el proceso de arbitraje, las mismas volverán a ser parte de dicho expediente. No se mencionarán ni se hará alusión a tales cartas, ni directa ni indirectamente en casos de arbitraje u otros foros.

Sección 8- Violación

Cualquier suspensión o despido por razones no expresadas en la Sección 1 o en el Reglamento Disciplinario, o sin seguir los procedimientos expresados en este Convenio y el Reglamento Disciplinario, constituirán una modalidad de cierre forzoso y la unión podrá tomar acción concertada que estime conveniente y la Compañía vendrá obligada a pagar la pérdida de ingresos de los empleados y la Unión.

IV. HECHOS ESTIPULADOS

1. El Querellante comenzó a trabajar para la Compañía el 4 de junio de 1994.
2. Éste ocupó la posición de "checker" de la División de Autos desde el 30 de julio de 2001 hasta el 7 de agosto de 2012.
3. El Querellante fue despedido el 7 de agosto de 2012.

V. HECHOS

1. La Compañía se dedica al transporte de carga alrededor del mundo y provee servicios de logística.
2. "Crowley" pertenece a la Alianza Aduanas Comercio contra el Terrorismo (C-TPAT, por sus siglas en inglés) desde 2004. Anterior a este Programa, la Compañía participó de alianzas con "U.S. Customs" por espacio de unos (25) veinticinco años.
3. Como parte de sus negocios "Crowley" transporta carga del puerto de San Juan, Puerto Rico a varios puertos en los Estados Unidos de América; y de estos puertos a San Juan.
4. El 9 de julio de 2012, el "U.S. Customs and Border Patrol" incautó, en el puerto de "Pennsauken, Petty's Island" Filadelfia, 386 libras de cocaína escondidas dentro de una "pickup", Chevrolet C1500 gris, transportada por una de las barcasas de la Compañía desde San Juan.²
5. Las agencias federales envueltas en la incautación le solicitaron a la Compañía toda la documentación relacionada al embarque del vehículo incautado.

² Exhibit 2 de la Compañía.

6. La Compañía llevo a cabo una investigación interna que incluyó la recopilación de todos los documentos relacionados al embarque de la "pickup" Chevrolet C1500 gris.
7. La Compañía determinó de esta investigación que habían anomalías significativas en los procedimientos y documentación de embarque del vehículo incautado.
8. El 7 de agosto de 2012, la Compañía le suscribió una comunicación al Querellante la cual reproducimos; según fuera redactada:

7 de agosto de 2012

Sr. José Torres Lugo
Calle 20 ZZ 16
Urbanización Cana
Bayamón, PR00957

Estimado señor Torres Lugo:

El 24 de julio de 2012, las autoridades federales trajeron a nuestra atención serias violaciones relacionadas al embarque de un vehículo que se hizo el 29 de junio de 2012 a Estados Unidos. Luego de realizar una investigación sobre lo informado por las autoridades federales, nos percatamos que las labores relacionadas al embarque fueron realizadas por usted.

Luego de revisar nuestros expedientes hemos concluido que usted incurrió en unas violaciones serias a los procedimientos y normas dela Compañía que afectan el buen y normal funcionamiento de la Empresa y que además nos ponen en una situación precaria ante las autoridades del gobierno que regulan nuestro negocio. En el manejo del embarque usted violó el Artículo XV, Sección 1 del Convenio Colectivo, relacionado a Acciones Disciplinarias, Acciones Sumarias.

A raíz de esta situación le estamos dando terminación de empleo y sueldo efectivo inmediatamente.

Cc Alexander Rodríguez
Enrique Figueroa
Humberto Negrón
Jonathan Cádiz
Edgar Alvarado
Alexis Rodríguez

9. Al no estar conforme con la acción tomada por la Compañía; la Unión radicó una querrela ante este foro.

VI. ALEGACIONES DE LAS PARTES

La Compañía argumentó que presentó vasta evidencia incontrovertida, tanto documental como testifical que claramente demuestra que el despido del Querellante fue uno justificado. Sostuvo que de la evidencia surge que el Querellante no siguió los procedimientos establecidos para la exportación de vehículos. Igualmente, indicó que el Querellante no solo obvió los procedimientos; si no que falsificó documentos requeridos para la exportación del vehículos.

Arguyó que las acciones del Querellante expusieron a "Crowley" a recibir multas de las autoridades federales, ya que no se siguieron los procedimientos al embarcar un vehículo, donde se encontraran 386 libras de cocaína. Sostuvo que los hechos del caso de auto son claros, por lo que, se justifica el despido del Querellante.

La Unión, por su parte, niega las imputaciones hechas por "Crowley" y sostuvo que el despido del Querellante no se justifica. Argumento que no se presentó evidencia admisible que vinculara al Querellante con los hechos imputados de falsificación. Que al momento del despido la Compañía no tenía evidencia para sustentar el mismo. En cuanto a la alegada violación de los procedimientos de embarque, sostuvo que no se siguió el principio de disciplina progresiva.

VII. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

"Crowley" con el propósito de probar que el despido del Querellante se justifica; presentó las declaraciones de los Sres. Edward J. Alford, Alexander Rodríguez, Arthur La Moureaux, Evaristo Álvarez y Enrique Figueroa.

El primero de los testigos, el Sr. Edward J. Alford, declaró que ocupa la posición de Director de Seguridad Corporativa en "Crowley" y su oficina se encuentra en el puerto de "Everglades, Florida". Que ha trabajado para "Crowley Maritime Corporation" desde 1991. Explicó que sus funciones consisten en proteger los bienes, el personal y las operaciones de la "Crowley" a nivel mundial. Indicó también que trabaja con agencias federales y otras agencias en los países que la Compañía hace negocios. Testificó que en el área de seguridad de embarcaciones e instalaciones trabaja con "U.S. Customs and Border Patrol" y "U.S. Coast Guard".

El señor Alford declaró que no conoce personalmente al Querellante pero que era un empleado de "Crowley", y que supo de éste a partir de una investigación realizada por agentes federales; sobre unos narcóticos incautados en el puerto de "Pennsauken, Petty's Island" Filadelfia. Indicó que los narcóticos incautados fueron encontrados en una camioneta transportada por "Crowley" desde San Juan a Filadelfia. Declaró que como parte de sus responsabilidades, como Director de Seguridad, él interactúa con las agencias federales, por lo que el gerente de "Pennsauken" les extendió su información a las agencias federales. Indicó que los agentes involucrados en la investigación lo llamaron y le solicitaron su cooperación. Testifico que se le transfirió todos los documentos internos y externos relacionados al embarque a los agentes federales a

cargo de la investigación. Expresó que luego de que los agentes federales terminaran la investigación en Filadelfia le pidieron que los acompañara a San Juan para continuar la investigación.

Testifico que como parte de una revisión interna que realizó la gerencia y la parte de seguridad de la Compañía, se examinaron los documentos de embarque y el señor Torres fue identificado como la persona involucrada en proceso de recibir el vehículo en la Compañía. Que luego de una revisión, tanto yo como los agentes, encontramos unas anomalías significativas en los procedimientos y la documentación de la carga. Testifico que aun cuando muchas personas trabajaron con el cargamento; determinamos que quien tenía control de los documentos, inspección y el procesamiento de la carga era señor Torres.

Expresó, además, que estuvo presente en el procedimiento para la separación de empleo; estando también presente el Sr. Enrique Figueroa, la Lcda. Raquel Dulzaides, dos agentes federales de "Homeland Security", el empleado y un representante de la Unión.

El segundo de los testigos de la Compañía, Sr. Alexander Rodríguez; declaró que trabaja para ésta desde 1994. Que al momento ocupa el puesto de "Car Division Manager" y supervisa al personal de dicha división. Explicó que la división está compuesta de personal administrativo, dos "checkers" y un "office clerk"; y del personal de patio que son tres "labors." Declarando que la función de la división es recibir todos los autos que se exportan y los que se importan; además de despachar los carros recibidos. Indicó que los vehículos que se exportan de Puerto Rico van a

St. Thomas o Estados Unidos a Jacksonville o Filadelfia. Manifestó que para exportar un vehículo es necesario cumplir con los requisitos del reglamento Ley 8 de 1987.

Explicó que los requisitos para exportar un vehículo a Estados Unidos son: un comprobante de diez dólares de Colecturía, un Certificado de No Multas, un recibo de que el motor, chasis fue lavado (el vehículo debe estar limpio), tasar el vehículo, traer el título y licencia del auto; licencia de conducir del dueño y la pre-inspección de la Unidad de Vehículos Hurtados de la Policía. Indicó que una vez el cliente tiene toda la documentación trae el vehículo a la Compañía se estaciona el en área de visitantes y se identifica con el guardia de seguridad del estacionamiento. El guardia del estacionamiento le pregunta su nombre y anota el número de su licencia de conducir; además de anotar la fecha y la hora. Luego pasa al "lobby" de la Compañía donde se identifica con el guardia de seguridad y éste anota su nombre, licencia, hora y fecha. Luego pasa al área de la división de autos donde espera a ser llamado por un "checker." Testifico que una vez el cliente le indica que va exportar un auto el "checker" le solicita toda la documentación del vehículo.

Declaró que la documentación que el "checker" debe solicitar es: el certificado de no multa, el comprobante de diez dólares, la pre-inspección de vehículos hurtados, el recibo de lavado, el título, la registraci3n del auto y la licencia del cliente. Aclaro que todos estos documentos deben ser originales y que luego de sacar copias lo único que se devuelve al cliente es el título del auto, la registraci3n del auto y la licencia de conducir. Asimismo declaro, que una vez el "checker" tiene los documentos prepara un "bill of lading", documento de embarque. Explicó que dicho documento tiene varios espacios

para ser llenados; entre estos se encuentra el titulado "primary shipper" donde se pone la información del dueño, la dirección y teléfono. Testifico que el documento tiene unos espacios para la información de quien recibirá el auto, a quien se le va a notificar del embarque, el puerto de descargue, el destino final, número de tabilla, descripción y el número de serie (VIN number). Además, tiene espacios para las medidas, el peso y valor del vehículo. Manifestó que el documento también tiene espacio para registra la fecha en que el cliente entrega el vehículo.

Testifico que una vez el "checker" constata que tiene todos los documentos envía al cliente al "book clerk", en este caso al que atiende el puerto de Filadelfia, con el "bill of lading" para que le asigne un "booking number." Explicó que lo único que hace "book clerk" es asignarle el "booking number" (el espacio en la barcaza) y el viaje. Declaro que luego pasa a la Sra. Adela Acevedo quien le asigna la tarifa a pagar y la anota en el documento. Luego el cliente pasa al cajero para pagar mediante ATH, tarjeta de crédito, "money order" o cheque de gerente; declarando que el cajero no acepta efectivo.

Expresó que una vez efectuado el pago el cliente regresa al "checker" quién revisa que se allá efectuado el pago y que todo esté completo e instruye al cliente a ir al guardia del "lobby" quien le da una identificación (tag). De ahí el cliente pasa a otro puesto de seguridad donde el guardia le provee un chaleco de seguridad y entonces regresa al estacionamiento de visitantes, se monta en su vehículo y va al portón de recibo y despacho de la división de autos. En dicho portón el guardia anota el número de serie (VIN number) del vehículo y la fecha; indicándole al cliente a dirigir a un área en específico de recibo para inspeccionar el vehículo físicamente.

Declaró que en el área de inspección el "checker" realiza una inspección que consiste en verificar que todo esté bien con el vehículo y llena un documento de inspección. Indicó que una vez finalizada la inspección el documento es firmado por el empleado y el cliente; quien recibe una copia y el "bill of lading". Explicó que una vez en la oficina el "checker" prepara una serie de documentos que van a "booking" al "office clerk" y otros que se envía a División Vehículos Hurtados de la Policía. Además, el testigo declaró que si el cliente no va a entregar el carro personalmente y designa a otra persona para que exporte el carro tiene que venir con un affidavit con la información del exportador.

El testigo a preguntas de la licenciada Dulzeides, representante legal de la Compañía, identificó las siguientes irregularidades en los documentos de embarque para el "pickup" Chevrolet C1500 gris, preparados por el Querellante. Veamos.

- El "bill of lading" (exhibit 8A de la Compañía) no tiene el nombre del dueño del vehículo en el encasillado de "primary shipper"; ni la dirección y teléfono del dueño. Tampoco la fecha en que se preparó el documento concuerda con la fecha en que el cajero recibió el pago.
- El (exhibit 8B y 8C de la Compañía) no contiene el nombre del dueño del vehículo.
- Los (exhibits 8D, 8E y 8F) licencia de conducir, título del vehículo y licencia del vehículo fueron recibidos vía fax; esto en violación de la política de la Compañía. Además, las copias no se pueden leer.

- El comprobante de rentas internas tiene fecha de 23 de mayo de 2012 y está a nombre de otra persona; y no el dueño del vehículo (exhibit 8G).
- El Querellante utilizó su ATH para realizar el pago del embarque (exhibit 8H).
- El Certificado de Inspección de Vehículos de Motor (exhibit 8I y 9) fue alterado; originalmente fue utilizado para exportar otro vehículo en el 2011. Para el 20 de junio de 2012, el Inspector de la Policía que supuestamente inspeccionó el vehículo y aparece firmando el mismo, ya no trabajaba en esa División.
- El "Automobile Inspection Record" (exhibit 8J) no tiene el nombre del dueño, no tiene el "tag number" y la fecha de preparación no concuerda con la del "bill of lading", el documento tiene fecha de 21 de junio 2012.

Declaró, además, que de un examen del registro de vehículos recibidos (exhibit 10 de la Compañía) el vehículo no fue recibido hasta el 29 de junio de 2012. Del mismo modo, declaró del registro de guardia de seguridad del "lobby" y del estacionamiento de visitantes (exhibit 11 y 12 de la Compañía) no aparece que el dueño del vehículo hubiese visitado la Compañía los días 20, 21 o 29 de junio de 2012.

El tercer testigo de la Compañía, el Sr. Arthur La Moureaux, declaró que trabaja en las oficinas Centrales de "Crowley" en Jacksonville Florida y ocupa la posición de vicepresidente de Auditoría Interna, Ética y Cumplimiento. Explicó que las funciones de su oficina es visitar las distintas facilidades de la "Crowley" y evaluar los procedimientos que se llevan a cabo para asegurarse que se están cumpliendo con las reglas, políticas y procedimientos de la Compañía. Declaró que hacen auditorías

internas e investigaciones de situaciones que vayan en contra de los principios y políticas de la Compañía.

Testificó que un día después del despido del señor Torres, el vicepresidente de Servicios de Puerto Rico, el Sr. José Ayala, le pidió que hiciera una investigación sobre el incidente ocurrido para saber la extensión del problema. Él quería saber si la situación había ocurrido una sola vez o más; o si había más gente envuelta. Indicó que como parte de la investigación, el departamento de documentación le entregó un reporte de todos los movimientos de vehículos de San Juan hacia los puertos de Jacksonville o Filadelfia durante el periodo del 1 de octubre de 2011 hasta el 23 agosto de 2012. Indicando que en total había aproximadamente mil doscientos vehículos durante ese periodo.

Declaró que se revisó en detalle los documentos y se determinó que el Certificado de Inspección de la Policía era el más crítico para la investigación. Por lo que, se verificó si en alguna otra ocasión se había falsificado otro documento oficial de la Policía. Encontrando que el Certificado de Inspección número 11002264 fue utilizado en ocho ocasiones durante el período del 1ro. de octubre de 2011 al 23 de agosto de 2012, para trasportar varios vehículos; incluyendo el vehículo incautado por las Autoridades. Declaró lo siguiente sobre estos hallazgos:

- El 12 de diciembre de 2011, se utilizó para mover un Toyota (exhibit 13 de la Compañía).
- El 26 de enero de 2012, se utilizó para mover un Chevrolet (exhibit 14 de la Compañía).

- El 16 de febrero de 2012, se utilizó para mover un Dogde (exhibit 15 de la Compañía).
- El 28 de febrero de 2012, se utilizó para mover un Ford (exhibit 16 de la Compañía).
- El 3 de marzo de 2012, se utilizó para mover un Ford (exhibit 17 de la Compañía).
- El 24 de abril de 2012, se utilizó para mover un Ford (exhibit 18 de la Compañía).
- El 25 de abril de 2012, se utilizó para mover un Toyota (exhibit 19 de la Compañía).
- El 20 de junio de 2012, se utilizó para mover un Chevrolet (exhibit 8I y 20 de la Compañía).

Manifestó que en adición encontraron que el certificado 112377 fue utilizado en las siguiente ocasiones:

- El 14 de diciembre de 2011, para mover un Dodge (exhibit 21 de la Compañía).
- El 26 de junio de 2012, para mover un Ford (exhibit 22 de la Compañía).
- El 27 de junio de 2012, para mover un Trailer marca Freedom. (exhibit 23 de la Compañía).

Testificó que una vez completada la investigación se le hizo llegar la misma a la Gerencia de San Juan y al señor Alford, Director de Seguridad. Indicó que luego de obtener información adicional relacionada a un perito, concluyó que el empleado José Torres violó los procedimientos establecidos por la empresa.

El cuarto testigo de la Compañía, el Sr. Evaristo Álvarez, declaró que se desempeña como examinador de documentos forenses. Explicó que es una persona que se especializa en la veracidad o la verdad de la escritura, tanto como las alteraciones de los documentos. Añadiendo que tiene más de treinta años de experiencia en el campo y más de mil quinientos casos, criminales, civil y administrativos; tanto en los Tribunales Estatales como el Federal.³

Declaró que fue contratado, por la licenciada Dulzeides para analizar unos documentos con el propósito de determinar si lo manuscrito en éstos es compatible, y rendir un informe. Testificó que los documentos recibidos fueron las siguientes: copia del Certificado de Inspección de Vehículo de Motor 11002164; copia de documento titulado employment application del Sr. José Torres; copia de documento titulado Autorization Release; copia de documento titulado "Automobile Inspection Record" con fecha de 27 de julio de 2012; copia de documento titulado "Automobile Inspection Record" con fecha de 31 de julio de 2012; copia de documento titulado "Automobile Inspection Record" con fecha de 2 de agosto de 2012 y copia de documento titulado Fecha Entrega, Nombre del Dueño, NÚM. DE SERIE y PUERTO, con fecha de 2 de agosto de 2012. Indicó que el 2 de septiembre de 2012 rindió un informe pericial de los documentos que le fueran entregados. Concluyendo de un examen del Certificado de Inspección de Vehículo de Motor 11002164 con los demás documentos había indicación de que podía ser el Querellante quien los llenó.⁴

³ Ver Exhibit 25 de la Compañía.

⁴ Ver Exhibit 26 de la Compañía.

Testifico que luego recibió unos documentos adicionales; dos certificaciones de inspección y una libreta de direcciones. Que comparo el certificado de inspección del primer reporte con los dos recibidos y la libreta de direcciones. Concluyendo que quién escribió en ambos certificado de inspección de vehículo de motor (exhibit 9 y 20 de la Compañía), es la misma persona que escribió en la libreta de direcciones. Sin embargo, lo escrito en el certificado de inspección de vehículo de motor (exhibit 19 de la Compañía) no es compatible con los dos certificados anteriores.⁵

Expresó que posteriormente recibió más documentos de la Compañía para examinar y analizar. Indicando que al examinar los documentos encontró los siguientes hallazgos: que los documentos (exhibit 9, 13, 14, 15, 16, 17, 18 y 20) tienen duplicidad de los números 11002164, el sello estampado de la Policía de Puerto Rico y el sello estampado de las letras A.S.J. en mayúsculas. También observó en la parte inferior de los documentos que la firma del técnico y supervisor fueron duplicadas; además de los números 1282. Encontrando características similares significativas en los números y letras a manuscrito. Concluyendo que los números y letras a manuscrito en los documentos antes mencionados fueron escritos por la misma personal.

Por último, declaró que tomando en cuenta el primer informe, el suplementario y el final, tiene que concluir que la misma persona escribió los documentos (exhibit 9, 13, 14, 15, 16, 17, 18 y 20).

El quinto y último testigo de la Compañía, el Sr. Enrique Figueroa, declaró que trabaja para "Crowley" desde 1992 y que es director de Relaciones Laborales desde 2010. Explicó que entre sus responsabilidades se encuentra administrar el Convenio

⁵ Ver Exhibit 27 de la Compañía.

Colectivo entre "Crowley" y la Unión de Tronquistas. Además de ser responsable de la custodia de los expedientes de personal.

Declaró que al Querellante fue despedido porque violó los procedimientos de embarque de vehículos al tramitar la documentación de exportación de una guagua "Chevrolet"; donde autoridades federales en el puerto de "Pennsauken" incautaran 386 libras de cocaína.

La Unión, por su parte, presentó los testimonios del Sr. Joel Sierra y la Sra. Migdalia Magriz. El señor Sierra declaró que ha trabajado para la Compañía por unos 21 años en varios puestos y que ha realizado labores de "checker". Testificó que el "checker" le pide al cliente todos los documentos en original y le saca copia a los mismos; devolviéndoles al cliente las licencias de conducir, del vehículo y el título.

Del mismo modo, declaró que cuando él ha trabajado como "checker" no le ha pasado, ni sabe cuántas veces una unidad no ha estado presente en el terminal para inspección. No obstante, admitió que al momento de inspeccionar un automóvil éste tiene que estar físicamente allí. Declarando, además, que nunca ha utilizado su ATH personal para pagar un embarque.

La Sra. Migdalia Magriz, declaró que trabaja para la Compañía hace aproximadamente 20 años y conoce al Querellante. Indicando que hace 11 años trabaja como "office clerk" en la división de autos. Explicó que su trabajo consiste en entrar la información de la documentación de embarque en unas listas para luego enviarlas al departamento de "booking". Indicó que dicha documentación la recibe del supervisor una vez aprobado para embarque. También, confirmó que es el "checker" el que tramita

todos los documentos de embarque de automóviles y que verifica que se cumplan con todos los requisitos de embarque.

Analizada y aquilatada la prueba documental y testifical, determinamos que el despido del Sr. José Torres, aquí querellante, estuvo justificado. De la evidencia surge que el Querellante no siguió los procedimientos establecidos por Ley y la Compañía para la exportación de vehículos. Además, surge de la evidencia que en la tramitación de embarque de un vehículo Chevrolet C1500 gris, número de serie 1GCEC19X16Z102611, el Querellante no llenó correctamente el "bill of lading"; aceptó vía fax la licencia de conducir del dueño del vehículo; licencia del vehículo y título del mismo; utilizó un comprobante de rentas internas utilizado previamente para otro vehículo y falsificó el certificado de inspección de vehículos hurtados de la Policía de Puerto Rico.

Debemos recalcar que el menosprecio de los procedimientos establecidos, exhibido por el Querellante, y la falsificación de documentos permitió el embarque de un vehículo con 386 libras de cocaína. Exponiendo a la Compañía a multas millonarias de las autoridades federales.

Los árbitros han establecidos que ciertas ofensas son de tal gravedad que el despido en una primera ofensa se justifica como medida disciplinaria; tales como: el robo, apropiación indebida o actos de deshonestidad. Por el contrario, en las menos grave, como: tardanzas, dejadez en el trabajo o ausentarse sin permiso, el patrono está llamado a utilizar los principios de la disciplina progresiva. Sobre este particular los

prestigiosos tratadistas Frank Elkouri & Edna Elkouri, en su libro, se han expresado de la siguiente manera:⁶

It is said to be "axiomatic that the degree of penalty should be in keeping with the seriousness of the offense". In this regard, an arbitrator explained: Offenses of the two general classes: (1) Those extremely serious offenses such as stealing, striking a foreman, persistent refusal to obey a legitimate order, etc., which usually justify summary discharge without the necessity of prior warning or attempts at corrective discipline; (2) those less serious infractions of the plant rules or proper conduct such as tardiness, absence without permission, careless workmanship, insolence, etc., which call not for discharge for first offence (and usually not even for the second or third offence) but milder penalty aimed at correction.

Cabe señalar que el despido es el último eslabón en la disciplina progresiva; por lo que, es reservado para situaciones donde las acciones disciplinarias anteriores no han conseguido modificar la conducta del empleado, o la naturaleza del incidente es de tal gravedad que afecte el buen funcionamiento de la empresa. De hecho, nuestro Tribunal Supremo en *Secretario del Trabajo vs. I.T.T.*, 108 D.P.R. 536 (1979), se expresó al respecto de la siguiente manera:

Constituye una falta aislada que da lugar al despido de un empleado en primera ofensa, aquella que es de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter, tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa, que constituiría imprudencia esperar su reiteración para separarlo del establecimiento.

Del mismo modo, debemos señalar que el Convenio Colectivo, en lo pertinente a acciones disciplinarias lee como sigue: "La Compañía podrá suspender o despedir a cualquier empleado quien en el curso de su trabajo esté incurso... (de) falsificación de

⁶ How Arbitration Work, Sixth Edition, BNA, Washington, 2003, pag. 964. Citas omitidas.

documentos." A esos efectos el Artículo XV, Sección 1, supra, es claro e inequívoco en cuanto a que provee como causal justificada para el despido sumario la falsificación de documentos.

A tenor con el anterior análisis emitimos el siguiente:

VIII. LAUDO

Determinamos que el despido del Querellante estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

Dado en, San Juan, Puerto Rico, a 11 de junio de 2015.



BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 11 de junio de 2015; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR LEONEL MORALES APONTE
DIVISION DE ARBITRAJE Y LEGAL
UNION DE TRONQUISTAS
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO JOSE E CARRERAS ROVIRA
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SR ENRIQUE FIGUEROA
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
CROWLEY LINER SERVICES
PO BOX 9023921
SAN JUAN PR 00902-3921

LCDA RAQUEL M DULZAIDES
BUFETE JIMENEZ GRAFFAN & LAUSELL
PO BOX 366104
SAN JUAN PR 00936-6104



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III