

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P. O. Box 195540
San Juan PR 00917-5540

AIRPORT CATERING SERVICES
(Patrono)

Y

**UNION INDEPENDIENTE DE
TRABAJADORES DE AEROPUERTO**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NUM: A-03-864

**SOBRE: DESPIDO POR
NEGLIGENCIA EN EL TRABAJO**

**ÁRBITRO
ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ**

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del presente caso se celebró el día 23 de junio de 2005, en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Hato Rey, Puerto Rico.

Por Airport Catering Services, en adelante “el Patrono” o “la Compañía”, comparecieron, el Lcdo. Reynaldo A. Quintana Latorre, Asesor Legal y Portavoz; Sr. Francisco Rivera, Gerente de Operaciones y Testigo; Sr. Jesús Alicea, Gerente de Transportación y Testigo; y, Sr. Juan Santana, Testigo.

Por la Unión Independiente de Trabajadores de Aeropuerto, en adelante “la Unión”, comparecieron, el Lcdo. José E. Carreras Rovira, Asesor Legal y Portavoz; Sr. Julio Rodríguez, Presidente; y Sr. Héctor L. González, Querellante y Testigo.

A las partes así representadas se les concedió amplia oportunidad de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus

posiciones. El caso quedó debidamente sometido el 18 de agosto de 2005, fecha concedida a las partes para sendos memorandos de derecho.

Toda vez que las partes no lograron acordar el asunto a ser resuelto, ambas presentaron los siguientes proyectos de sumisión:

Por el Patrono:

Determinar si el despido del Querellante Héctor L. González, quedó justificado o no conforme a los hechos del caso y el Convenio Colectivo.

De no estarlo que la Arbitro provea los remedios dispuestos por ley.

Por la Unión:

Que la Honorable Arbitro determine si el despido del Querellante estuvo o no justificado. De determinar que no lo estuvo, que emita el remedio adecuado. Este remedio podría incluir el pago de los salarios y haberes dejados de percibir más la instalación en su empleo.

Luego del correspondiente análisis del Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes y la evidencia admitida, concluimos¹ que el asunto a resolver en este caso es el siguiente:

Determinar, a la luz de los hechos, la prueba presentada y las contenciones de las partes, si el despido del Querellante Héctor L. González, estuvo o no justificado.

¹ El Art. IX, Inciso (b) del Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje, dispone:

a) ...

b) En la eventualidad de que las partes no logren un Acuerdo de Sumisión dentro de un término razonable, el árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

De determinarse que no lo estuvo, aplicar el remedio apropiado.

II. TRASFONDO DE LA QUERELLA

El aquí Querellante, Héctor L. González, se desempeñaba en la Compañía como "Leadman Helper" (Ayudante de Chofer). Entre sus funciones se encontraban las de asistir al "Leadman" (Chofer de Camión) para el transporte y carga del servicio de alimentos a los aviones en el área de transporte aéreo o pista de aviones.

El transporte y carga de alimentos a los aviones se rigen por una serie de procedimientos establecidos en la Compañía. Dichos procedimientos disponen la forma y manera que el camión debe acercarse al avión para abordarlo y la manera de retirar el camión luego de servir al avión con el producto de la Compañía². Parte del proceso a seguir consiste en llevar a cabo una serie de pruebas en los frenos del camión, la colocación de estabilizadores a colocarse en las ruedas del camión cuando se encuentra detenido, la elevación de la caja hidráulica del camión para subir el producto al avión, y las instrucciones al chofer, que consisten de señales manuales para que el chofer pueda conducir el vehículo en marcha hacia atrás hasta alejarlo fuera del área de peligro³. En este renglón el chofer y el asistente de chofer se comunican por un sistema de señales de mano ya que en el área de vuelos no es viable dar las directrices por voz.

² Exhibit Núm. 1 - Patrono

³ Exhibit Núm. 2 - Patrono

Dicho procedimiento se instruye al personal encargado de las funciones de transporte y carga de los alimentos a través de un entrenamiento sobre el Manejo Seguro de Camiones en Áreas Operacionales. Surge de la evidencia presentada que para el 25 de mayo de 2002, el Querellante aparece firmando la hoja de asistencia de tal adiestramiento.⁴

El 15 de agosto de 2002, el Querellante asistió al Chofer de Camión, Juan Torres. Ambos se encontraban sirviendo el avión del vuelo número 1804 de American Airlines. Luego de servido el avión y mientras se encontraban en el proceso de retirar el camión del área, el vehículo impactó una de las alas de la aeronave causándole daños a la misma. American Airlines es el único cliente del Patrono.

El personal de American Airlines inició una investigación sobre el incidente a los efectos de determinar la negligencia, si alguna, de la Compañía de Airport Catering sobre los daños sufridos a unas de sus naves aéreas.

El 16 de agosto de 2002, se llevó a cabo una reunión en las facilidades del Patrono, conducida por el personal de American Airlines. En la misma estuvieron presentes el personal a cargo de la investigación de American Airlines y personal gerencial de Airport Catering, además, de una representación de la Unión. En dicha reunión tanto el Chofer del Camión, Juan Torres como el Querellante, Héctor L. González fueron entrevistados por el personal de American Airlines en presencia del

⁴ Exhibit Núm.. 3 - Patrono

personal representativo de Airport Catering y de la representación de la Unión. Previo al Querellante ser entrevistado fue informado por el personal de American Airlines encargado de conducir la entrevista, que la misma no sería para tomar ningún tipo de acción disciplinaria.

La señorita Valerie Román, personal gerencial del Patrono, estuvo, además, presente y tomó notas de lo vertido en el proceso de investigación durante las entrevistas que se realizaron, específicamente, las entrevistas realizadas al empleado Juan Torres⁵ y al Querellante Héctor González⁶. Dichas notas no constituían la minuta oficial de la reunión.

La Compañía de Airport Catering fotografió el ala del avión y el camión,⁷ involucrados en el incidente, además, revisó el camión encontrándolo en perfecto estado⁸.

Concluida la investigación, American Airlines sometió un informe escrito a Airport Catering sobre los hallazgos de la misma y sus recomendaciones sobre el sistema de operaciones de la Compañía. La investigación realizada por American Airlines concluyó que el querellante fue responsable por los daños sufridos al avión, y recomendó que el empleado fuera re-adiestrado en las instrucciones manuales sobre el retiro de los vehículos de transporte de alimentos a los aviones. El costo de

⁵ Exhibit Núm. 4 - Patrono

⁶ Exhibit Núm. 5 - Patrono

⁷ Exhibit Núm. 7 - Patrono

⁸ Exhibit Núm. 8 - Patrono

los daños comprendía un total de \$500.00 en piezas y labor, además, de un crédito de servicio de Airport Catering.⁹

El Patrono, por su parte, determinó que hubo negligencia de parte del Querellante, por lo que para el 17 de agosto de 2002, fue despedido de su empleo por violaciones a la Reglas número 46, 48 y 51 de las Normas de Conducta y Disciplina de la Compañía¹⁰, a saber:

46. No realizar su trabajo de acuerdo a las normas y procedimientos establecidos por la compañía. Esto incluye procedimientos internos establecidos en cumplimiento de regulaciones federales para el manejo de seguridad y registro de pasajeros y/o equipaje abordando aviones. También incluye pero no se limita a desviaciones y/o irregularidades en el procedimiento de cobro de dinero, reportes sobre propinas, procedimientos para abrir y cerrar tickets de ventas, pérdidas en inventarios y similares.

- La acción disciplinaria dependerá de la gravedad según los hechos de cada caso particular.

48. Violación a las normas y procedimientos establecidos por la Autoridad de los Puertos y/o cualquier agencia federal o estatal, en los predios de la compañía o en áreas operacionales aéreas.

- La acción disciplinaria dependerá de la gravedad según los hechos de cada caso particular.

51. Negligencia al conducir vehículos oficiales de la compañía que puedan producir daño a la vida, propiedad ajena o de la compañía.

⁹ Exhibit Núm. 6 - Patrono

¹⁰ Exhibit Núm. 9- Patrono

- La acción disciplinaria dependerá de la gravedad según los hechos de cada caso particular.¹¹

III. ALEGACIONES DE LAS PARTES

Señaló el Patrono que, a tenor con los procedimientos establecidos en la Compañía relacionados con el servicio a los aviones, entre las funciones del Asistente de Chofer, se encuentran las de dar las instrucciones manuales al Chofer para que éste retire el camión del avión. Que, el chofer depende enteramente de las directrices del asistente para retirar el vehículo del área sin percances. Que, a tales efectos, el Asistente de Chofer recibe un adiestramiento en el uso de señales de mano para dirigir al chofer cuando éste conduce el camión en marcha hacia atrás. Que, el Querellante recibió dicho adiestramiento, el cual se repite cada seis (6) meses. Que, el aquí Querellante, Héctor L. González, incurrió en negligencia al instruir, indebidamente, al Chofer Juan Torres, sobre el retiro del camión del área de la pista de aviones, ocasionando que el camión impactara el ala del avión.

Indicó el Patrono, que al concluir la investigación realizada por American Airlines, se llegó a la misma conclusión que arrojó dicha investigación en cuanto a que el Chofer siguió las directrices impartidas por el Querellante; que, a tenor con las mismas el camión impactó el ala del avión; que, la versión ofrecida por el Chofer fue mucho más consistente que la ofrecida por el Querellante; y que, el impacto del

¹¹ Exhibit Núm. 10 - Patrono

camión se debió a la negligencia e inobservancia del Querellante al dirigir, incorrectamente, al Chofer.

Al respecto, el Patrono, como parte de su prueba, sometió en evidencia el testimonio del Gerente de Transportación, Sr. Jesús Alicea. Éste indicó que estuvo presente en la reunión de investigación conducida por American Airlines para el 16 de agosto de 2002. Que en dicha ocasión escuchó las declaraciones del Chofer y del Querellante al ser entrevistados. Que, a tenor con lo expresado por el Chofer, éste indicó que mientras conducía el camión en marcha hacia atrás siguiendo las instrucciones del Querellante, sintió un golpe en el camión y preguntó al Querellante qué había pasado. Que el Querellante le respondió que uno de los carritos de alimentos que llevaban dentro del camión se había caído. Que en esos momentos observó al piloto del avión bajar del mismo.

El Patrono presentó, además, como testigo al Gerente de Operaciones, Sr. Francisco Rivera, quien testificó que estuvo presente en la reunión del 16 de agosto de 2002, y escuchó las entrevistas hechas al Chofer y al Querellante. Testificó, además, que el Chofer señaló que siguió las instrucciones que le impartía el Querellante cuando impactó el avión. Que el Querellante, por su parte, declaró que instruyó al Chofer que detuviera el camión para poder retirar los estabilizadores de las ruedas. Que, sin embargo, el camión continuó su marcha impactando el avión.

Declaró Rivera que la declaración del Chofer fue más consistente que la ofrecida por el Querellante. Que éste entró en contradicciones de lo ocurrido, ya que

era imposible que ocurrieran los hechos como los describió. Qué de ser correcta dicha versión, el Querellante hubiera resultado lesionado por el camión, lo cual no ocurrió. Qué el alegado viraje a la izquierda que instruyó al Chofer que realizara no concuerda con el ángulo en que el camión quedó impactado con el avión. Que concluida la investigación de American Airlines, el Patrono llegó a la misma conclusión de éstos, esto es, que el Querellante no se percató de la proximidad del ala del avión mientras instruía al Chofer incurriendo en negligencia. Indicó, además, que el delegado del Querellante por la Unión estuvo presente en la reunión.

El Patrono presentó también el testimonio del delegado de la Unión, Juan Santana. Dicho testigo declaró que estuvo presente durante las entrevistas que se le efectuaron al Chofer y al Querellante. Declaró, además, que comenzó a tomar notas de la reunión y, a instancias de la señorita Valerie Román, empleada gerencial, dejó de hacerlo, ya que ella tomaría notas y le haría llegar un informe escrito, el cual nunca recibió.

El Patrono sometió, además, las notas de la reunión del 16 de agosto de 2002, tomadas por la señorita Román, sobre las declaraciones del Chofer y el Querellante.

Señaló el Patrono que llegaron a la conclusión de que la versión ofrecida por el Querellante no fue consistente con los daños que sufrió el avión. Que se decidió despedir al Querellante por violaciones a las Reglas 46, 48 y 51, supra, de la Normas de Conducta de la Compañía, ante la evidente negligencia de éste con la propiedad

del único cliente de Airport Catering, cuyos daños implicaron gastos de reparación de, aproximadamente, \$500.00 en piezas y labor; además, de un crédito de servicio.

Sostuvo el Patrono, que el resultado de la investigación de American Airlines, la cual se realizó en presencia de la representación sindical del Querellante, confirma la negligencia de éste al impartir las instrucciones al Chofer.

La Unión, por su parte, no presentó prueba. En su lugar, a través de su contra-interrogatorio, señaló que el Patrono no presentó prueba suficiente para determinar que el Querellante incurrió en una violación a los procedimientos de la empresa ni que incurrió en la negligencia que culminó con en el impacto del camión que conducía el Chofer.

Es la posición de la Unión que la Compañía no realizó una debida investigación relacionada con el incidente del 15 de agosto de 2002, ni presentó en la vista de arbitraje prueba relacionada con alguna evidencia obtenida de su investigación o testigos que presenciaron los hechos. Que la única investigación que se llevó a cabo fue la de un tercero, cliente de la Compañía. Incluso, que las notas de la reunión tomadas a mano por un personal gerencial no constituyen la minuta oficial de la misma. Que, pese a que en dicha reunión se contó con la presencia de la representación de la Unión y personal del Patrono, no se informó a la Unión ni al Querellante que habría de ser utilizada para efectos de disciplina en contra del Querellante. Por el contrario, en dicha reunión se indicó al Querellante que la entrevista no sería considerada para efectos disciplinarios.

Además, que la intención del Patrono de despedir al Querellante (el Patrono no disciplinó al Chofer), fue de eliminar al empleado con más antigüedad y el de mayor salario (el Querellante llevaba, aproximadamente, diecisiete (17) años de servicios en la Compañía y al momento de su despido ganaba \$11.34 la hora; el Chofer, Juan Torres, tenía de un (1) a tres (3) años de servicios en la Compañía).

IV. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si el despido del Querellante Héctor González, estuvo o no justificado.

La Unión planteó un asunto importante respecto a que el Patrono no condujo la investigación del caso ni entrevistó al Querellante, siendo la misma dirigida por American Airlines, cliente del Patrono; y principalmente, que al Querellante se le indicó que dicha entrevista no sería considerada para una acción disciplinaria.

Está establecido en arbitraje que previo a la determinación de una disciplina, la gerencia, excepto en aquellas situaciones que sean obvias o de naturaleza grave, debe conducir una investigación justa y razonable del incidente y el "quantum" de la prueba debe ser suficiente para establecer la culpabilidad de la parte acusada. Al respecto, **Marvin Hill, Jr. & Anthony V. Sinicropi, Cap. 3 - "Remedies in Arbitration"**, 1981, pág. 92-93, sobre dicho concepto expresan lo siguiente, y citamos:

The most common violation of "due process" standards revolves around the investigation of the incident giving rise to the penalty assessed. Where management has failed to make a complete investigation, arbitrators have

invalidated discharges and ordered reinstatement of the aggrieved employee. This principle has been expressed by Arbitrator Michael Beck as follows:

An essential element of just cause is a requirement that the Employer, before administering discipline to an employee, particularly where the supreme penalty of discharge is being imposed, make an effort to discover whether the employee is in fact violate or disobey a rule or order of management. This requirement is really no more than what is known in our legal system as procedural due process. Arbitrators generally require that an employee be afforded such due process. Further, the failure of an employer to make reasonable inquiry or investigation before assessing punishment is a factor, and in some cases the only factor, in a arbitrator's refusal to sustain a discharge.

Particularly noteworthy in the investigative area is a decision by the Court of Appeals for the Eight Circuit. In *Local 878, Teamsters v. Coca-Cola Botling Co.*, the appellate court upheld an arbitrator's determination that the concept of just cause included not only the substantive elements of appropriate factual circumstances but also a procedural requirement that the employee be given minimal, adequate opportunity to present his side of the case before the discharge. In so ruling, the Eight Circuit noted that arbitrators have long been applying notions of "industrial due process" to "just cause" discharges cases.

En el presente caso, encontramos que el Patrono no condujo, propiamente, un proceso investigativo sobre el incidente del 15 de agosto de 2002, esto es, generó su propio proceso investigativo y/o condujo o estuvo a cargo de la investigación del caso; y, pese a ello, determinó responsabilidad al Querellante a base del proceso

investigativo que llevó a cabo un tercero, que no es un agente ni actúa en representación suya, expresando que coincidieron con las conclusiones de tal investigación.

Sin embargo, no podemos obviar, y estuvo ante nuestra consideración, que el personal representativo del Patrono estuvo presente durante las entrevistas que se efectuaron al Chofer y al Querellante; que, éstos escucharon las declaraciones vertidas por el Chofer y el Querellante sobre el incidente, y así lo testificaron en la vista de arbitraje. En la vista de arbitraje los testigos del Patrono indicaron que a tenor con lo declarado por el Querellante, se determinó responsabilidad a éste por haber sido negligente al dar las instrucciones al Chofer del camión con el resultado de los daños causados al avión. El Querellante contó, además, con la presencia de un representante de la Unión y ante dicho representante y de personal gerencial del Patrono, el Querellante tuvo ante sí la oportunidad de ofrecer su versión de los hechos.

Además, debemos considerar que los testigos del Patrono señalaron que luego de haber escuchado las declaraciones del Chofer y del Querellante, llegaron a las mismas conclusiones de American Airlines, coincidiendo con los resultados de la investigación que éstos dirigieron, por lo que con gran probabilidad, del Patrono haber dirigido su investigación en el caso, los resultados de la misma, en cuanto a la determinación de despido del Querellante, no hubiese sido distinta.

Por otra parte, cualquier determinación sobre la credibilidad de los testimonios de los testigos del Patrono con respecto a lo que el Chofer y el Querellante declararon en la reunión del 16 de agosto de 2002, queda apoyada por las notas escritas tomadas en la reunión. De las mismas se desprende que el Querellante declaró, que mientras el camión se encontraba en la esquina del ala del avión detenido, y se disponía a retirar el calzo (estabilizador) de la rueda para subir al camión, escuchó un sonido. Que se encontraba de tres a cuatro o de cinco a seis pies de distancia del avión. Que subió al camión y el Chofer le dijo que chocó con el avión. Que le comentó a éste si fue un carrito de alimentos que se cayó. Que bajó del camión para verificar y el Capitán del avión salió del mismo. Que observaron que un foco de luz del ala del avión estaba roto.

De lo declarado por el Querellante surge ciertas incongruencias respecto a que mientras el camión se encontraba detenido y el estabilizador en su lugar, el vehículo continuara su marcha a la vez que se disponía a retirar el estabilizador. Además, que luego de escuchar el impacto no se percatara del mismo en ese momento.

La Unión no refutó la prueba testifical presentada por el Patrono ni el contenido de las notas tomadas por la señorita Román con respecto a lo declarado por el Querellante en la entrevista del 16 de agosto de 2002.

Entiende el Patrono que la negligencia incurrida por el Querellante afectó la seguridad de vida y propiedad que discurre y se maneja en la pista de aviones, la cual depende de que el empleado desempeñe adecuadamente sus funciones, y que

un error, por muy sencillo que parezca, puede incidir en que ocurra una tragedia, ya con el avión o en la pista, por lo que una primera falta u ofensa en este renglón constituye la justa causa para el despido. El Patrono justifica el despido por justa causa en la primera falta, cuando la misma, como en éste caso, la negligencia en el desempeño de sus deberes, constituye una conducta cuya reiteración no puede ser tolerada por la empresa, pues una instancia adicional podría traer consecuencias desastrosas.

Considerada la negligencia incurrida por el Querellante nos corresponde ponderar si la ofensa aislada de éste afectó o planteaba un peligro para el bien y normal funcionamiento del establecimiento al punto en que hubiese necesidad de expulsarlo de su trabajo en protección del interés colectivo del patrono y trabajadores en la vida normal de la empresa. 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 al buen orden de la empresa, que (como arguye el Patrono) constituiría una imprudencia esperar su reiteración para separarlo del establecimiento¹².

Sobre la negligencia del empleado en el desempeño de sus funciones, cabe señalar lo siguiente:

It is well established that failure to perform a critical dimension of one's job, especially an aspect creating such potentially serious consequences, constitute a valid bias for

¹² Secretario del Trabajo v. I.T.T., 108 DPR 536 (1979).

disciplinary action. **Colorado-UTE Electric Assn., Inc., 86 LA 536 (1985).**

“Negligence” does not require malice or mischievousness; it is commonly defined as a failure to exercise that degree of care which under the circumstances is required for the protection of those interests of other persons which may be injuriously affected by the absence of such care. **(Idem)**

An employee’s poor work performance due to carelessness is a proper cause for discipline. Such performance frequently results in waste of time and/or materials and therefore deters the employer from meeting its objective of operating efficiently. A careless employee has the ability to efficiently perform but fails to do so because of inattentiveness to duty or some other reason. Because such behavior is willful, it is correctable through the application of progressive discipline. In contrast, an incompetent employee lacks the ability to do the assigned work usually because of some mental or physical limitations. **Copperweld Bimetallics Group, 83 LA 1024, 1028 (1984).**

En la obra **Discipline and Discharge in Arbitration**, Norman Brand, Editor in Chief, BNA, (1998), pp. 143 et. al., ha señalado lo siguiente:

Arbitrators will sustain reasonable disciplinary action where it is shown employees did not exercise reasonable care in performing their duties or failed to do what a reasonably prudent employee would have done in the same or similar circumstances.

Como factores a considerar cuando se alega negligencia o descuido en el trabajo, Brand, más adelante, indica lo siguiente:

Arbitrators require employers to establish one or more of the following factors to sustain allegations of negligence or carelessness:

- (1) the employee had an obligation or requirement to perform the act or refrain from the act alleged to be negligent;
- (2) there was actual or potential damage to persons, property, or the company;
- (3) the act or omission was the actual or proximate cause of the damage;
- (4) the adverse consequences or damages were foreseeable;
- (5) the act or omission was unreasonable under the circumstances;
- (6) the employee was trained and capable of performing under the act or omission alleged to be negligent, and;
- (7) the employee knew or should have known of the disciplinary consequences of the act or omission.

Cabe señalar, además, lo siguiente:

Arbitrators will sustain more severe disciplinary penalties for a first offense in cases where employees act in reckless or wanton disregard of the consequences of their actions.

Una vez establecida la negligencia, los árbitros han considerado los siguientes factores al determinarse sobre la disciplina impuesta:

- (1) adiestramiento o entrenamiento inadecuado;
- (2) inadvertencia o actitud positiva del empleado;
- (3) los actos u omisiones en el área de supervisión que contribuyó a la alegada negligencia;
- (4) los actos u omisiones de compañeros de trabajo del empleado que contribuyeron a la alegada negligencia;

(5) desperfectos mecánicos o fallas en los procedimientos a seguir que hayan causado o contribuido a la alegada negligencia.

Además, se han considerado, como factores adicionales que forman parte de una determinación de justa causa, los siguientes:

- (1) la ausencia o una inadecuada investigación de parte del patrono con respecto a las circunstancias que rodearon la alegada negligencia;
- (2) tratamiento dispar;
- (3) ausencia de una disciplina progresiva, y
- (4) años de servicio del empleado en la compañía (que pueda constituir un factor atenuante).

Normalmente, en casos que envuelva una negligencia ordinaria o descuido en el trabajo, el empleado recibiría una advertencia por la primera ofensa¹³. Cuando dicho descuido o ejecutoria negligente del empleado continúa luego de varias advertencias a ese respecto, puede justificarse una acción disciplinaria más severa. Se ha sostenido suspensiones de empleo y sueldo en los casos donde la disciplina progresiva aplicada al empleado no ha mejorado su conducta¹⁴. Y, se ha sostenido la terminación de empleo si la aplicación de dicha disciplina progresiva no ha sido

¹³ Peoples Natural Gas, 105 LA 37 (Murphy, 1995); Gates Chevrolet Co., 63 LA 753 (Coyle, 1974).

¹⁴ Iowa Power Co., 97 LA 1029 (Thornell, 1991); Army and Air Force Exch: Ser., 90 LA 764 (Netsu, 1988).

efectiva para prevenir que el empleado incurra, repetidamente, en la conducta negligente¹⁵.

A tenor con la Normas de Conducta y Disciplina del Patrono, las mismas comprenden de cincuenta y ocho (58) reglas en que se definen y sancionan las faltas de conducta y los correspondientes castigos a la primera, segunda y tercera instancia de la misma ofensa. Gran parte conlleva como sanción en la primera infracción, una advertencia escrita, la suspensión de empleo y sueldo por un determinado número de días a la segunda infracción y el despido en la tercera infracción; otras reglas conllevan una suspensión de empleo y sueldo a la primera infracción y el despido como segunda y última infracción; y, una menor cantidad de reglas dispone el despido como primera y única sanción. Otro grupo de las reglas contenidas en las normas de conducta (Reglas 36, 42, 46-52), entre las que se encuentran las impuestas al Querellante, establecen que la sanción disciplinaria aplicable dependerá de la gravedad del caso. Para el presente caso, debemos concluir que el Patrono catalogó la falta incurrida por el Querellante como de naturaleza grave para conllevarle la pena máxima de despido como sanción.

En la política establecida en el manual de normas de conducta y disciplina, se dispone lo siguiente:

...De conformidad con el concepto de Disciplina Industrial Progresiva, aquellos empleados que dejen de

¹⁵ Champion Dairy Pak, 105 LA 462 (Allen, 1995); Bermuda Drives Country Club, 104 LA 1082 (Darrow, 1995); Cosco Fire Protection, 91 LA 593 (Kowen, 1988); Copperfield Bimetallica Group, 83 LA 1024 (Denson, 1984); Greyhound Lines, In., 67 LA 483 (Larkin, 1976).

cumplir con éstas normas básicas de conducta estarán sujetos a acción disciplinaria. La acción disciplinaria correctiva impuesta por una infracción a una norma de conducta dependerá de la naturaleza de la falta. La acción disciplinaria correctiva puede variar desde una mera advertencia o por infracciones repetidas de una norma de conducta. El despido inmediato sin advertencia previa puede resultar por faltas graves. El despido también puede ser el resultado de repetidas infracciones a las Normas de Conducta y Disciplina, independientemente cuales fueran o de una conducta incorregible.

Toda acción disciplinaria que reciba un empleado pasará a formar parte de su expediente y se considerará parte de su historial disciplinario. Además, se le impondrán medidas disciplinarias progresivas para subsiguientes violaciones de una norma de conducta particular. El historial disciplinario completo del empleado se tomará en cuenta cada vez que viole una de las Normas de Conducta y Disciplina establecidas, razón por la cual la penalidad puede ser más severa que la indicada por una violación per sé.

Se desprende de la disposición citada que el incumplimiento de alguna regla dispuesta en las normas de conducta conllevaría, esencialmente, una acción de disciplina de conformidad con el concepto de disciplina correctiva progresiva, la cual dependerá de la naturaleza de la falta. Las reglas impuestas al Querellante no disponen expresamente que el incurrir en la conducta proscrita conlleve como sanción el despido de forma automática ante la primera violación. El Patrono al aplicar la sanción puede incluir el despido dependiendo de las circunstancias de cada caso, tomando en cuenta la seriedad de la falta, el record disciplinario del empleado y aquellas circunstancias agravantes o atenuantes. Tal como se dispusiera en la política de las normas de conducta y disciplina de la Compañía, el historial

disciplinario del empleado habrá de considerarse, por lo que la penalidad a imponerse puede ser más severa, entendiéndose que dicho historial disciplinario tenga un efecto agravante. De la misma manera debemos entender que el historial disciplinario del empleado puede tener también un efecto atenuante a considerarse en la pena a imponerse.

Considerados estos aspectos y haciéndonos eco de las expresiones emitidas por el Tribunal Supremo en el caso de **Rivera Torres v. Pan Pepín, Inc., 2004 JTS 68**, si bien la falta incurrida por el aquí Querellante es una falta seria cuya reiteración podría afectar grandemente la operación e imagen de la empresa, por sí sola no es una comisión que amerite el remedio radical de despedir al empleado. Si evaluamos la seriedad de la falta, no nos parece que ésta (siendo la primera vez que se comete) sea una de tal 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 una imprudencia su reiteración para separarlo del establecimiento. (**Delgado Zayas v. Hospital Interamericano de Medicina Avanzada, 137 DPR 643 (1994)**; **Secretario del Trabajo v. I.T.T., supra**). Así mismo, como elemento atenuante, observamos que se trató de un acto aislado, esto es, no reiterado o indicativo de un patrón o actitud de incumplimiento que se reflejó luego de, aproximadamente, diecisiete (17) años de servicio en su record de empleado.

Examinado el historial disciplinario del Querellante, que fuera sometido ante nuestra consideración, encontramos que la acción disciplinaria anterior impuesta al

Querellante, no guarda relación alguna con el tipo de incidente que motivó la presente querrela, por lo que no habremos de considerarla para nuestra discusión y análisis del presente asunto.

La conducta negligente del querellante no refleja un patrón de conducta impropia o desordenada, no constituye una violación reiterada de los reglamentos razonables establecidos por la empresa para el funcionamiento del establecimiento, y la actitud del empleado (Querellante) no refleja una intención manifiesta de no rendir su trabajo en forma consistente o de hacerlo tardía y negligentemente, como lo sería el caso de una negligencia crasa.

El Patrono admitió que el Querellante como individuo y empleado no es mala persona ni un pésimo empleado, sino que cometió un error que costó tiempo, dinero y esfuerzo a la empresa.

En el presente caso, entendemos que la negligencia incurrida por el Querellante es de naturaleza ordinaria y de descuido en el trabajo. El descuido es la ausencia del cuidado ordinario, y con frecuencia es utilizada para describir un pobre desempeño de las funciones que, necesariamente, no son el resultado de errores de juicio. Estos casos, normalmente se analizan como un desempeño no satisfactorio sujetos a la aplicación de la debida disciplina correctiva progresiva.

Ante ausencia de prueba que revele que el Querellante exhibía una conducta previa de negligencia, en el desempeño de sus funciones, por todo el tiempo que trabajó con el Patrono, y, por lo que se le haya aplicado la disciplina progresiva,

unido a los diecisiete (17) años de servicios rendidos al Patrono, concluimos, que la acción de despido es muy severa.

Ciertamente, las acciones del querellante para el 15 de agosto de 2003, fueron descuidadas y negligentes, y constituyeron un costo al Patrono, por lo que tal conducta está sujeta a ser disciplinada. A base de los hechos y las circunstancias de los mismos, entendemos que el despido del Querellante se reduzca a una suspensión de empleo y sueldo de treinta (30) días.

El Convenio Colectivo, vigente entre las partes a la fecha de los hechos, establece, en el Artículo XI, Procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje, Sección 5(c), que:

La jurisdicción del árbitro estará limitada por el Convenio exclusivamente. Todas las decisiones del árbitro que sean conformes a derecho, se harán por escrito exponiendo los fundamentos y una copia de éstas se someterá a cada una de las partes.

En el Inciso (h) de dicha Sección, además, dispone:

El árbitro no tendrá autoridad para añadir, restar o eliminar, modificar, desconsiderar o de cualquier otra forma alterar cualquier término del Convenio Colectivo o cualquier otro acuerdo entre la Unión y la Compañía, o negociar nuevos acuerdos y disposiciones. LA facultad del árbitro está limitada a la interpretación de, y la decisión sobre la aplicación de los términos del Convenio. El árbitro limitará su decisión a una determinación basada en los hechos que le hayan presentado. La decisión del árbitro conforme a la Ley, será final y firme ante las partes, a menos que sea apelada a los tribunales.

El 18 de septiembre de 2002, el Tribunal Supremo de Puerto Rico, Vía Sentencia CC-2002-842 entre la **Asociación de Empleados del E.L.A. y la U.A.W., Local 1850**, resolvió que en casos de despidos cuando el Convenio Colectivo establece que el Laudo que se emita sea conforme a derecho, el remedio a ser utilizado es aquel cónsono con la Ley 80 de 30 de mayo de 1976, s.e., conocida como la Ley de Despido Injustificado. Entendemos, que tratándose de una Sentencia y no de una Opinión del Tribunal, no tiene un efecto obligatorio ni constituye un precedente, y los argumentos allí expresados no nos convencen. Entendemos, que tenemos el poder de ordenar la reposición del empleado cuando esta corresponda, con los haberes dejados de percibir por el tiempo en que estuvo, injustificadamente, separado de su empleo.

En **Sonic Knitting Industries, 106 DPR 557 (1977)**, el Tribunal Supremo definió el término “conforme a derecho” de la siguiente manera:

A los fines de un laudo arbitral dictado conforme a derecho, dicho término significa que el árbitro no tiene autoridad para hacer caso omiso de las reglas de derecho sustantivo según promulgadas por los Tribunales Supremos de Estados Unidos y Puerto Rico en el campo del derecho laboral, de decisiones de cortes de primera instancia, de agencias administrativas y los laudos y escritos de reputados árbitros en dicho campo.

A tenor con la cita antes expresada, el concepto de “conforme a derecho”, se refiere a criterios, tales como, el cumplimiento del debido proceso de ley, no violar una disposición legal, decidir contrario a las decisiones judiciales y violentar el

consenso de las autoridades en el derecho laboral. El argumento de conceder remedios en exceso de los concedidos por una ley, no es aplicable al concepto de "conforme a derecho". Un análisis del texto y del historial legislativo de la Ley de Despidos Injustificados, demuestra que no contiene disposición ni insinuación alguna de que su propósito es limitar en forma alguna la facultad remedial de los árbitros en el contexto de la negociación colectiva.

En el presente caso, las partes no lograron un acuerdo de sumisión sobre el asunto a ser resuelto por el árbitro, por lo que diseñamos la misma, acorde al Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, supra. Al haberse sometido las partes al foro de arbitraje, nada nos limita a ordenar el remedio adecuado a la presente querrela. Las partes viene obligadas a acatar la sumisión diseñada por el Árbitro, a tenor con el Art. 10 (a) del referido Reglamento, que establece que: "se entenderá que al solicita los servicios de arbitraje laboral que presta el Negociado, las partes aceptan, reconocen y se someten a este Reglamento para todos lo propósitos pertinentes". Obviamente, la sumisión o solución de la querrela conlleva la ejecución de un remedio. Acorde a la sumisión diseñada en el presente caso, entendemos que el despido no fue justificado y se sustituye el mismo por una suspensión de empleo y sueldo de treinta (30) días.

Con respecto a nuestra autoridad para modificar la pena original impuesta por el Patrono, a tenor con lo expresado por el Árbitro Henry H. Platt en "**The Arbitration Process and the Settlement of Labor Disputes**" 31 J. Am. Jud. Soc.

(1947), según citado en **Monfort Packing Co., 66 LA 286, 294 (Goodman, 1976)**, "en muchos casos disciplinarios la interrogante que el árbitro debe responder es sobre la razonabilidad de la pena impuesta al empleado, que sobre la existencia de la justa causa para disciplinarlo... Por lo tanto, generalmente, en los casos de disciplina, muchos árbitros ejercen su autoridad de modificar la pena si se encuentra que la misma es impropia por ser muy severa, a base de las circunstancias del caso". (Traducción nuestra).

En el caso **Yellow Freight System, Inc., 103 LA 731 (Styx, 1994)**, el árbitro indicó:

...although some arbitrators, following Mc Coy's lead, tend not to disturb the employer's choice of discipline, once the offense has been proved, it has been my practice, as it is of a majority of arbitrators, to consider whether the employer has "just cause" for the particular disciplinary measure imposed.

En el caso **Caro Center, 104 LA 1092 (Keenan, 1995)**, el árbitro señaló:

In a more recent case, Arbitrator David E. Feller, also a former President of the National Academy of Arbitrators, generally subscribe to Platt's position and stated as follows:

The usual understanding is that an arbitrator who finds that a discharge was excessive punishment for misconduct may determine that some lesser punishment was justified and issue an award in accordance with that determination...I think rather that I am obliged to make judgement as to the maximum discipline which could reasonably be imposed. This involves consideration of the employee's record, the nature of their offenses and any other extenuating circumstances that may exist. (Continental Lines, 54 LA 1231 (1970).

Por lo tanto, a tenor con lo anterior, emitimos el siguiente:

V. LAUDO

El despido del Querellante Héctor L. González no estuvo justificado. Se sustituye el mismo por una suspensión de empleo y sueldo por treinta (30) días laborables. Se ordena la reposición del empleado Héctor L. González, más los haberes dejados de percibir por el resto del tiempo que estuvo despedido.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO en San Juan, Puerto Rico a 1 de junio de 2006.

ELIZABETH GUZMÁN RODRÍGUEZ
Árbitro

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 1 de junio de 2006; y se remite copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR JUAN A SANTANA
COORDINADOR DE CASOS
UNION INDEP DE TRABJS DE AEROPUERTOS
URB SAN AGUSTÍN
25 CALLE MARGINAL
SAN JUAN PR 00924

SR JOSE E PUEYO FONT
DIRECTOR DE PERSONAL
AIRPORT CATERING SERVICES
PO BOX 6007
SAN JUAN PR 00914

LCDO JUAN E CURBELO
CURBELO, BAERGA & QUINTANA
EDIF. UNION PLAZA STE 810
416 AVE PONCE DE LEON
SAN JUAN PR 00918-3426

LCDO JOSE E CARRERAS ROVIRA
EDIF. MIDTOWN STE 207
421 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PR 00918-9998

Yesenia Miranda Colón
Técnica de Sistema de Oficina III