

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

DORADO BEACH CORPORATION
(Compañía)

Y

UNIÓN GASTRONÓMICA LOCAL 610
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: 04-3000

SOBRE: DESPIDO
ÁNGEL VALLEY JIMÉNEZ

ÁRBITRO:
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso se efectuó el día 3 de marzo del 2005 en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, ubicadas en el Piso 7 del Edificio Prudencio Rivera Martínez, Hato Rey, Puerto Rico.

La Unión estuvo representada por su Tesorero y Representante Sindical, Sr. Héctor Otero, y su portavoz el licenciado Leonardo Delgado Navarro. En representación del Patrono compareció el señor David Cardona, Director de Recursos Humanos y la licenciada Raquel Dulzaide como asesora legal y portavoz. El caso quedó sometido el 31 de agosto de 2005 último día para que las partes radicarán sus respectivos alegatos escritos.

II. SUMISIÓN

El acuerdo de sumisión entre las partes fue el siguiente:

“Que el árbitro determine si el despido del querellante Ángel Valley estuvo justificado a base de los hechos, el derecho y el Convenio Colectivo. De determinar que no lo estuvo, que el Arbitro provea el remedio adecuado.”

III. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el procedimiento de vista arbitral las partes sometieron prueba documental como testifical para intentar demostrar sus respectivas contenciones. En este caso, por ser uno de despido, medida máxima disciplinaria que puede imponerse en las relaciones obrero patronales la empresa esta obligada a demostrar que la misma estuvo justificada. En ese interés de descargar su responsabilidad sometió el testimonio del Supervisor, Sr. Adolfo Salgado, Gerente de Áreas Públicas y Director de Lavanderías.

El Supervisor testificó básicamente que llegó a las 5:45 de la mañana al área donde se encontraba laborando el trabajador y que encontró a éste dormido sobre la tapa que estaba ubicada sobre un carrito al lado de la romana. Dijo que al verlo se fue a buscar a un oficial de seguridad para que le sirviera de testigo. Añade que al despertarlo el trabajador le dijo: “mala mía, me quedé dormido, dame un break” y que él decidió suspenderlo de empleo y sueldo de inmediato. Por último, el supervisor

alega que se le causó daño a la empresa ya que no tubo quien realizara la labor hasta las 8:00 a.m.

En su contrainterrogatorio la Unión se circunscribió a demostrar que el daño a la empresa se lo causó la propia empresa al suspender de empleo al trabajador. Sostiene la Unión que: *“fue la empresa la que dejó el área sin empleado de 6:00 de la mañana a 8:00 de la mañana. Si el interés del Supervisor hubiese sido la realización de la tarea no hubiese cesanteado inmediatamente al trabajador. Pudo haberlo dejado realizando las tareas y posteriormente tomar la acción disciplinaria a seguir. Lamentablemente, su propio ánimo de venganza causó que la producción no pudiera continuar”*.

El testigo del patrono admitió que el área estaba habilitada para operar y que de hecho había una lavadora funcionando cuando se presentó a ésta.

El segundo testimonio fue el del Director de Recursos Humanos, el Sr. David Cardona. Éste dijo que esta conducta no es tolerable para la empresa. Alegó que la conducta viola el reglamento de conducta y la política pública de la empresa. Además, que el acto cometido es proporcional con la sanción impuesta de despido ya que eso le causa un daño grave a la empresa y a la institución.

La Unión por su parte presentó como testigo al trabajador despedido, el Sr. Ángel Valley Jiménez. Éste narró que estuvo trabajando para la empresa desde diciembre de 1993. Durante el período de doce años no había sido amonestado por escrito, no había sido sancionado con suspensión de empleo y sueldo y que este era su primer caso.

Él testificó que su jornada de trabajo originalmente era de 7:00 de la mañana a 4:00 de la tarde y que esa semana se la habían cambiado de 4:00 de la mañana a 1:00 de la tarde para que realizara unas tareas distintas a las que siempre realiza. Entre las tareas que le asignaron estaba el remover el polvo que emiten las máquinas de lavar y de secar de los conductos del “laundry”. Durante su testimonio confirma los hechos imputados por el Supervisor. Admite que se quedó dormido en su hora de trabajo. Explica que se quedó dormido debido a que se tomó un medicamento para la alergia.

En su testimonio el trabajador aceptó que cometió el error y pide que se le dé una oportunidad.

El trabajador durante su testimonio recalcó que él llegó a trabajar a las 4:00 de la mañana y había puesto a funcionar todo el sistema. Estaba esperando que unas lavadoras terminaran el ciclo del día anterior antes de poder utilizarla. En ese proceso de espera fue que se quedó dormido.

El trabajador fue impugnado con una prueba de que en el año 1997, 1998 y 1999 fue sancionado con cartas que le pedían que corrigiera un problema de tardanza. Vista la prueba pasamos a las determinaciones finales. Veamos.

El ordenamiento laboral ha definido disciplinar como la acción adversa tomada por un patrono hacia un trabajador en respuesta a la conducta del trabajador.¹ La disciplina progresiva es el proceso mediante el cual se intenta modificar la conducta errada de un trabajador mediante el incremento gradual de la sanción ante cada

¹ Norman Brand (Editor) “Discipline and Discharge in Arbitration” ABA -Section of Labor Employment Law-, BNA (1998), P.57

incumplimiento. El propósito de la disciplina progresiva es dar al trabajador la oportunidad de corregir su conducta. La sanción del despido es reservada solamente para serios incidentes de conducta errada o para sancionar actos repetitivos de mala conducta.²

El concepto de disciplina progresiva está fundamentado en la premisa que tanto el patrono como el trabajador se benefician cuando se le permite al trabajador modificar su conducta, pero permaneciendo como un miembro productivo de la fuerza de trabajo. El resultado esperado de la disciplina progresiva es que el trabajador reconozca que ha actuado impropriamente y corrija su conducta futura.

Nuestro ordenamiento laboral exige que el patrono le exprese al trabajador cuáles son las expectativas con relación a la conducta antes de imponer cualquier medida disciplinaria. El trabajador debe estar advertido previo a la imposición de la sanción sobre cuál sería la consecuencia de sus actos y qué conducta puede poner en riesgo su trabajo.³ A la luz de esto, se le exige al patrono que sus reglas de disciplinas estén por escrito y hayan sido informadas al trabajador. Resaltamos que las reglas de disciplina creadas por el patrono deben ser razonables, claras y **consistentes con los acuerdos del Convenio Colectivo**. Véase: Denver Traffic Contro Ctr., 99 LA 929 (Corbertt, 1992), Wolf March., 72 LA 510 (High, 1979) y las expresiones al respecto contenidas en "Discipline and Discharge in Arbitration", cita al calce, P.61.

² *Idem.* P.57.

³ Norman Brand, *ibib*, P. 58.

La imposición de una sanción le envía un mensaje al trabajador de que su conducta está fuera de las expectativas de lo que es aceptable. De esta forma se permite la oportunidad de corregir la misma.

En el tratado "Discipline and Discharge in Arbitration", *antes citado*, los tratadistas allí ponentes nos dicen que, y citamos: "*Discipline may be considered excessive if it is disproportionate to the degree of the offense, is it is out of step with the principles of progressive discipline, if it is punitive rather than corrective, or if mitigating circumstances were ignored*".⁴

Es política arbitral el no sostener sanciones de despido si no ha mediado una disciplina progresiva previa. Esto con la excepción de los casos de ofensas graves. Véase: Carl Bolander 100 LA 1, 3 (Reynolds 1992); Valentec/Kisco-Olivette, 100 LA 71 (Fowler, 1992); Dyer's Chp House, Inc., 82 LA 198, 202 (Ray, 1984).

Sobre esto los tratadistas Elkouri en su tratado Elkouri & Elkouri, *How Arbitration Works* nos dicen:

*"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 are of 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 warnings or attempts at corrective discipline; 2) those less serious infractions of plant rules or of proper conduct such as tardiness, **absence without permission**, careless workmanship, **insolence**, etc., **which call not for discharge for the first offense (and usually not even for the second offense) but for some milder penalty aimed at correction**". Elkouri & Elkouri, *How Arbitration Works*, Sixth Edition, p.964, BNA Books. Énfasis suplido.*

⁴ P.85

Añaden los tratadistas:

In the less serious cases, arbitrators are very likely to charge or modify an employer's discipline if such discipline is too harsh for the offense committed. **In those cases, discipline may be considered to be too excessive "if it is disproportionate to the degree of the offense, if it is out of step with the principles of progressive discipline, if it is punitive rather than corrective, if mitigating circumstances were ignored."** Arbitrators, thus, often modify disciplinary penalties imposed by management when there are mitigating circumstances that lead the arbitrator to conclude that the penalty is too severe or that the employer lacks, or has failed to follow, progressive discipline procedures. Elkouri, antes citado, p. 966-967. Énfasis suplido.

En cumplimiento con el principio de la disciplina progresiva previo a un despido se deben haber implementado como medida disciplinaria al trabajador advertencias orales, advertencias escritas y suspensiones.⁵

Las amonestaciones orales o escritas son una advertencia de que la conducta señalada no es tolerada y de que será severamente castigada en el futuro. Las advertencias orales o escritas son un factor esencial en el momento de evaluar la aplicación de métodos de disciplina más severos en actos futuros.⁶

La suspensión es el próximo paso luego de que las amonestaciones orales o escritas han sido implementadas y el trabajador no ha modificado su conducta. La suspensión como medida disciplinaria se impone cuando el trabajador ha cometido uno o más actos impropios sobre los cuales ha sido previamente amonestado. Los árbitros han enfatizado que la suspensión como medida de sanción debe ser correctiva y rehabilitadora. Nos dicen los tratadistas y los árbitros que una sanción de suspensión

⁵ Norman Brand, *ibid*, P. 61.

⁶ Elkouri & Elkouri, *How Arbitration Works*, 5ta Edition, p.931, (BNA Books, 1997)

debe ser modificada si se entiende que su implementación es tan severa que se convirtió en una medida de castigo y no de corrección de conducta.⁷

Lo anterior nos lleva al problema de encontrar cuál es el término justo de una suspensión. Nos dicen los árbitros que el término de la suspensión varía dependiendo la ofensa cometida, el record disciplinario previo del trabajador y la existencia o no circunstancias mitigantes. Véase: Public Util. Dist., 105 LA 332 (Henner, 1995). En algunas ocasiones se permite la suspensión ante una primera ofensa cuando ésta es una patentemente seria. De esta forma se le advierte al trabajador de que su trabajo se verá afectado si vuelve a cometer tal conducta.⁸

Con relación al despido como sanción, mucho se ha dicho en nuestro ordenamiento laboral. El despido es reconocido por los tratadistas como “industrial capital punishment” y lo han comparado con el exilio.⁹ El principio de justa causa permite el despido en dos circunstancias: **ante un solo incidente que contiene una conducta grave o como el último paso en un proceso de disciplina progresiva.** Con relación a lo que es una conducta grave sancionable los árbitros han reconocido como una conducta grave sancionable con despido el robo, la agresión a otro compañero de trabajo, vender drogas en el trabajo, hostigamiento sexual y trabajar bajo los efectos del alcohol. Para otro tipo de conducta la posibilidad del despido ante una primera ofensa está limitado por lo establecido en el convenio, el derecho aplicable y otros factores.

⁷ Norman Brand, *ibib*, P. 65. Nos cita en apoyo a Red Cross Blood Service., 90 LA 393, 397 (1988).

⁸ Norman Brand, *ibib*, P. 65.

⁹ Véase: Elkouri & Elkouri, *How Arbitration Works*, 5ta Edition, p.935, (BNA Books, 1997)

Los árbitros han reconocido que un trabajador con un largo historial de servicio para una compañía el cual carece de récord disciplinario previo merece consideraciones adicionales cuando va a ser disciplinado. Especialmente, si la sanción a ser aplicada puede ser despido.¹⁰ A modo de ejemplo en Ohio Dep't of Youth Servs. 97 LA 738 (Bittel 1991) el árbitro dejó sin efecto el despido de un trabajador porque entendió que el patrono no le dio consideración al hecho de que el empleado llevaba 20 años de servicio, un buen récord y no medió disciplina previa. Luego del análisis vertido entendemos que ante los hechos presentados y el derecho vigente, no procede la sanción de despido. La misma derrota el interés rehabilitador de la doctrina arbitral. Además, que es una sanción muy severa ante el acto cometido. Nuestro entrenamiento jurídico, el ordenamiento laboral, las tratadistas, han establecido que el propósito de la sanción es darle la oportunidad al trabajador de modificar su conducta y no una venganza.

No podemos confirmar la sanción de despido. No procede el despido de un trabajador que lleva doce años de labor en una empresa, que aunque posee récord previo estas fueron unas tardanzas por las cuales fue amonestado y llevaba un periodo de cinco años sin que incurriera en ninguna otra conducta. En el caso de autos hemos visto que el querellante es altamente susceptible de corrección de su conducta en el ámbito laboral por lo que entendemos que el despido es una medida disciplinaria no proporcional a la falta cometida.

¹⁰ Norman Brand, *ibid*, P. 85

IV. LAUDO

Se modifica éste por una suspensión de empleo y sueldo de noventa (90) días. Por lo que se ordena la reposición del trabajador en su empleo y el pago de todos los haberes dejados de percibir menos los noventa (90) días de sanción impuestos.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 8 de septiembre de 2005.

RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 8 de septiembre de 2005 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR. HECTOR OTERO
SECRETARIO TESORERO
UNION GASTRONOMICA
PO BOX 13037
SAN JUAN PR 00908-3037

SR. DAVID CARDONA
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS
DORADO BEACH HOTEL
PO BOX 1350
DORADO PR 00646-1350

LCDA. RAQUEL M. DULZAIDES
JIMÉNEZ, GRAFFAM & LAUSELL
PO BOX 366104
SAN JUAN PR 00936-6104

LAUDO
CASO NÚM.: A-04-3000
DESPIDO ÁNGEL VALLEY JIMÉNEZ

11

LCDO. LEONARDO DELGADO NAVARRO
#8 CALLE ARECIBO
SAN JUAN PR 00917

JENNY LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III