

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
Negociado de Conciliación y Arbitraje  
P. O. Box 195540  
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

WEST INDIAN MANUFACTURING  
AND SERVICE CO., INC.  
(Compañía)

Y

UNIÓN DE EMPLEADOS DE MUELLES  
DE PUERTO RICO  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-05-08

SOBRE: DESPIDO POR  
TARDANZAS  
Y NEGLIGENCIA

ÁRBITRO: LILLIAM M. AULET

## I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se llevó a cabo en el Negociado de Conciliación y Arbitraje el 27 de enero de 2005. El caso quedó sometido, para consideración y adjudicación, el 25 de febrero de 2005.

La comparecencia registrada fue la siguiente: **Por la Compañía:** el Lcdo. Gilberto Mayo Pagán, Representante Legal y Portavoz; Sr. Raymond Graffer, Presidente de la Compañía; y el Sr. Ariel Cordero, Supervisor. **Por la Unión:** el Lcdo. Miguel González Vargas, Asesor Legal y Portavoz; Sr. Osvaldo Morrobel Fuentes, Presidente de la Unión; y el Sr. Héctor Franco Díaz, Querellante.

## II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta en este caso. Ambas sometieron, por separado, sus respectivos proyectos de sumisión y delegaron en la *Árbitro* el extraer el asunto preciso a resolver, conforme lo dispone el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje.

### **POR LA UNIÓN:**

Que la Honorable *Árbitro*, de acuerdo a los hechos, la prueba presentada y al Convenio Colectivo, determine si el patrono despidió injustamente al Querellante. De entender que el despido fue injustificado, determine el remedio adecuado, incluyendo la reposición al empleo, el pago de todos los haberes dejados de percibir, intereses, multas y penalidades y una cantidad no menor del veinticinco por ciento (25%) en honorarios de abogado.

### **POR LA COMPAÑÍA:**

Que el Honorable *Árbitro*, resuelva conforme al Convenio Colectivo, Ley y Derecho aplicable, y los hechos, si el despido del empleado fue justificado. De entender que fue injustificado que el único derecho del Querellante es el pago de mesada requerida por la Ley 80, lo que se satisfizo.

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

Determinar si el despido del Querellante estuvo o no justificado. De no estarlo, que se emita el remedio adecuado, incluyendo la reposición en su empleo y los haberes dejados de percibir.

**III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO ATINENTES AL CASO****ARTÍCULO IX  
CONDICIONES DE TRABAJO**

...

3. La Unión y sus miembros no sancionarán la incompetencia que resulta en la realización del trabajo de los empleados que cubre este Convenio, los paros no autorizados, el rehuir el trabajo, los robos, o cometer daños maliciosos a la propiedad. El hecho de que se cometa cualquiera de las precitadas ofensas o faltas, será causa suficiente para despedir o castigar la persona culpable; entendiéndose que si el miembro de la Unión se considera inocente, podrá llevar su caso al Comité de Arbitraje.

...

6. Cuando la Compañía imponga castigos o medidas disciplinarias a los empleados cubiertos por este Convenio, los suspenda de su trabajo por un tiempo determinado o definitivamente, lo notificará por escrito inmediatamente a la Unión, expresando las razones en que se fundó la acción tomada contra el empleado que resultare de alguna forma castigado.

...

**V. RELACIÓN DE HECHOS**

De la totalidad de la prueba presentada durante el transcurso de la audiencia, se derivaron los siguientes hechos:

1. El Sr. Héctor Franco Díaz, aquí querellante, se desempeñaba como Mecánico V en la Compañía al momento del despido.
2. El Querellante tenía una jornada de trabajo de lunes a viernes y su horario de trabajo era de 8:00 a.m. a 5:00 p.m.
3. El Sr. Ariel Cordero, Gerente de Servicio, fue supervisor inmediato del Querellante desde enero de 2004 hasta la fecha de su despido.

4. El señor Cordero, estaba inconforme con el desempeño y la actitud del Querellante, por ello recomendó su despido por un alegado patrón de tardanzas y negligencia en el ejercicio de sus deberes.
5. El 24 de junio de 2004, el Querellante fue despedido mediante carta firmada por el Sr. Severino Martínez, Director de la Compañía. Adjunto a dicha carta se le hizo entrega de los cheques número 007026, 007027 y 007029 los cuales totalizaron la cantidad de cuatro mil sesenta y un dólares con noventa y un centavos (\$4,061.91) por concepto de mesada, bono, vacaciones y días de enfermedad acumulados, menos los descuentos requeridos por ley.
6. En dicha comunicación no se le informó al Querellante las razones para prescindir de sus servicios. Tampoco se le informó a la Unión sobre el despido del Querellante.

## VI. ALEGACIONES DE LAS PARTES

La Compañía, alegó que el despido del Querellante estuvo justificado debido al patrón de conducta de éste al establecer una controversia cada vez que se le asignaba alguna tarea, la violación reiterada de las normas de la Compañía en cuanto a la asistencia y el registro de la misma mediante tarjetas de ponchar, tardanzas, etc., así como negligencia en el desempeño de sus labores.

Para sustentar su caso, la Compañía presentó el testimonio del supervisor inmediato del Querellante, el señor Ariel Cordero. Éste declaró que desde enero de 2004 labora como Gerente de Servicio de la Compañía y que anterior a esta fecha fungió como Asistente de Gerente. Que el Querellante siempre establecía una controversia a la

hora de asignarle alguna tarea y que había compañeros de éste que se negaban a trabajar con él, razón por la cual se le hacía difícil la asignación de tareas. Que, además, confrontaba problemas con el Querellante debido a que en múltiples ocasiones tuvo que llamarle la atención debido a que éste en lugar de registrar a tiempo su asistencia mediante el uso del ponchador insistía en registrar “a mano” y en horarios equivocados la misma. Del mismo modo, éste testificó que el Querellante fue negligente al punto de no completar algunos trabajos.

La Compañía, presentó además, el testimonio de su Presidente, el señor Graffer, éste declaró en síntesis que el anterior supervisor del Querellante por lo regular llegaba tarde por lo que no disciplinaba a nadie por dicha razón. Declaró además, que había otros empleados que cumplimentaban la tarjeta “a mano” y que no disciplinó en forma alguna al Querellante.

La Unión argumentó, por su parte, que el despido del Querellante fue uno injustificado debido a que no medió disciplina progresiva alguna en su caso y que a éste no se le notificó siquiera en la carta de despido las razones por las cuales prescindían de sus servicios. La Unión argumentó, además, que la Compañía violó el Convenio Colectivo en su Artículo IX, acápite 6, *supra*, al obviar notificarle por escrito y de inmediato, las razones por las cuales decidió suspender definitivamente al Querellante. Por lo que reclaman la reinstalación de éste así como el pago de todos los haberes dejados de percibir y el pago de un veinticinco por ciento (25%) en honorarios de abogado.

Para sustentar su posición, la Unión presentó el testimonio del Querellante. Éste declaró que nunca fue disciplinado por las razones aducidas por la Compañía y que al momento de su despido no fue notificado de las razones para prescindir de sus servicios.

## VII. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si el despido del Querellante estuvo o no justificado. De entrada entendemos que la forma en que se realizó el despido no cumplió con lo establecido, tanto en el Convenio Colectivo suscrito entre las partes, como en la Ley 80 de 30 de mayo de 1976, mejor conocida como Ley de Despido Injustificado.

El despido constituye la pena capital en el campo laboral, es la ruptura unilateral del contrato de trabajo por parte del patrono por lo que el criterio de **Justa Causa** es utilizado en arbitraje para medir las acciones de éste. (Énfasis nuestro.) Claro está, ligados a la **Justa Causa** encontramos dos principios: **el debido proceso de ley y la disciplina progresiva**. (Énfasis nuestro.) Dentro del debido proceso de ley como elemento de justa causa evaluamos que se realice debida y justamente el trabajo de investigación del caso, que se comunique adecuadamente, bien sea verbal o por escrito, las razones para tomar medidas y que se tomen dichas medidas disciplinarias a tiempo, de ser necesarias. Dentro de la disciplina progresiva evaluamos si se siguió con los siguientes pasos: reprimenda oral, reprimenda escrita, suspensión y despido.

En resumen, al aplicar el principio de **Justa Causa** en un ambiente unionado consideramos tres factores principales: si el empleado cometió la falta que se le imputa,

si se le concedió el debido proceso de ley y si la medida disciplinaria fue razonable dentro del marco del Convenio Colectivo suscrito entre las partes.

La Compañía falló, en primer lugar, al no concederle al Querellante y a la Unión que lo representa un proceso justo y razonable, comúnmente denominado debido proceso de ley, al no dar a conocer las razones específicas para su despido tal y como lo establece el Artículo IX, acápite 6, *supra*, del Convenio Colectivo vigente entre las partes. Debemos recordar que el Convenio Colectivo es ley entre las partes, por lo que no puede obviarse ninguna de sus cláusulas y mucho menos violentar acuerdos en perjuicio de la otra parte.

Falló, en segundo lugar, al no poder demostrar, fehacientemente, que el Querellante había cometido las acciones que se le imputaron. La Compañía no presentó otros testigos, aparte del supervisor y el presidente de la Compañía, que sustentaran sus alegaciones, tampoco presentó evidencia de la alegada negligencia del Querellante en el desempeño de sus funciones. Sólo presentó como evidencia una serie de tarjetas para registrar la asistencia del Querellante donde se reflejaba la anotación de la asistencia de éste a mano. Dicha evidencia no es suficiente para sostener un despido sumario como éste. Grave ha de ser la falta y cristalina la justificación para poder sustentar el despido del Querellante, por lo que rechazamos la extrema severidad y desproporción del castigo.<sup>1</sup>

Demás está decir que es regla generalmente reconocida en el ámbito de la disciplina industrial que en los casos de despido el peso de probar la **Justa Causa**

---

<sup>1</sup> *Secretario del Trabajo v I.T.T. 108 DPR 536 (1979)*

descansa en el patrono. Ello es así debido a que la justificación es una defensa afirmativa. JRT v Hato Rey Psychiatric, 87 JTS 58 (1987.) Es el patrono el que, de ordinario, está en control y en posesión de toda la información necesaria para que la cuestión pueda ser resuelta de una u otra forma. Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico v Autoridad de Energía Eléctrica, 117 DPR 222 (1986.)

No obstante, cabe señalar que la Compañía no sólo tiene el derecho sino el deber de corregir cualquier conducta que altere el buen funcionamiento de su negocio de esta manera asegura el orden y el equilibrio dentro del mismo. La disciplina progresiva no es un arma para agredir a un empleado, es un mecanismo para mantener el orden dentro de la empresa, mediante este mecanismo se le brinda al empleado la oportunidad, en primera instancia, de corregir su conducta. Cosa que no ocurrió en este caso.

Por otro lado, debemos aclarar que no estamos de acuerdo con la aseveración de la representación legal de la Compañía en el sentido de que el único derecho que asiste al Querellante es el pago de la mesada requerida por la Ley 80, *supra*. Al Querellante le amparan no sólo las leyes del Estado sino el Convenio Colectivo suscrito entre las partes. El hecho de que el Tribunal Supremo de Puerto Rico haya emitido una **Sentencia** en el caso particular de la Unión Internacional de Trabajadores de la Industria de Automóviles, Aeroespacio o Implementos Agrícolas, U.A.W., Local 1850 v. Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, CC-2001-842 donde estableció que el árbitro debió limitarse a lo dispuesto en la Ley de Despido Injustificado, *supra*, no significa que esta árbitro esté obligada a ceñirse exclusivamente

a lo dispuesto en la Ley 80 y que deba obviar las disposiciones contenidas en el Convenio Colectivo. Es menester recordar que se trata de una sentencia la cual no tiene matiz de establecer la norma. O sea que ésta apercibe, pero no obliga.

## VII. LAUDO

El despido del Querellante no estuvo justificado. Dado que los tribunales han reconocido la amplia facultad que tienen los árbitros para otorgar remedios adecuados en ausencia de restricción en el convenio colectivo o en el acuerdo de sumisión, ordenamos la reposición del Querellante en su empleo y el pago de todos los haberes dejados de percibir por éste desde el momento en que se decretó su despido injustificado. JRT v. National Packing, Co., 112 DPR 162 (1982); JRT v. Securitas, Inc., 111 DPR 580 (1981); y JRT v. NY & PR S/S Co., 69 DPR 782 (1949).

### REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En Hato Rey, Puerto Rico, a 3 de noviembre de 2005.

LILLIAM M. AULET BERRÍOS  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 3 de noviembre de 2005 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR OSVALDO MORROBEL FUENTES  
PRESIDENTE  
UNIÓN EMPLEADOS DE MUELLES DE PR  
PO BOX 9066361  
SAN JUAN PR 00906-6361

SR RAYMOND W. GARFFER  
PRESIDENTE  
WEST INDIA MACHINERY AND SUPPLY  
PO BOX 364308  
SAN JUAN PR 00936-4308

LCDO GILBERTO MAYO PAGÁN  
PO BOX 13802  
SAN JUAN PR 00908-3802

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

LOURDES DEL VALLE MELÉNDEZ  
SECRETARIA