

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540**

**INTERNATIONAL SHIPPING
AGENCY INC
(INTERSHIP O PATRONO)**

Y

**UNIÓN DE EMPLEADOS DE
MUELLES DE PUERTO RICO,
LOCAL 1901
(UDEM O UNIÓN)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-09-2785

**SOBRE:
ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA**

CASO NÚMERO: A-07-906

**SOBRE:
SUSPENSIÓN DE EMPLEO Y SUELDO POR
SEIS (6) MESES DEL SR. RENÉ MERCADO
ÁLVAREZ**

**ÁRBITRO:
ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ**

I. INTRODUCCIÓN Y TRASFONDO DE LA QUERELLA

A. Luego de varias notificaciones¹ para vista, la vista del presente caso, mediante la notificación número 3, fue señalada para verse en sus méritos el martes, 9 de diciembre de 2008, a las 8:30 a.m., en el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH). Citado así el caso, recibimos por parte del representante legal del Patrono, el Lcdo. Antonio Cuevas Delgado, una “Moción Solicitando el Cierre del Presente Caso”. Dicha

¹ La notificación número 2 señalaba la vista para el viernes, 17 de octubre de 2008. No obstante, esta fue suspendida por el posible paso por la Isla del Huracán Omar. El 30 de octubre de 2008 enviamos a las partes la notificación número 3 señalando la vista para el 9 de diciembre de 2008.

Moción fue recibida el 21 de noviembre de 2008 y en ésta el Patrono expresó que el origen de la controversia se remontaba a un cargo de práctica ilícita presentado ante la Junta de Relaciones del Trabajo Federal (JRTEF) por el querellante René Mercado y que ésta refirió el caso para dilucidarse en arbitraje. También expresó que la JRTEF retiró su Orden de Diferimiento y que ha vuelto a asumir jurisdicción sobre la controversia. Por lo anterior, indicó que procedía el cierre del caso de referencia y que no se continuaran los asuntos ante el NCA por ser este asunto uno de la exclusiva jurisdicción de la JRTEF. Mediante dicha Moción tomamos conocimiento por primera vez que el caso de arbitraje A-07-906 fue diferido por la JRTEF y que existe en dicha Agencia el caso Intership 24-CA-10458 relacionado con este mismo asunto.

En consecuencia, emitimos ORDEN Y RESOLUCIÓN, el 3 de diciembre de 2008 solicitándole a la UNIÓN que se pronunciara sobre la solicitud de cierre realizada en la parte patronal. De igual forma, solicitamos a la JRTEF que expresara su opinión sobre por qué no deben continuarse en el NCA los procedimientos de arbitraje del caso A-07-906 del Sr. René Mercado, señalado para vista de arbitraje en sus méritos a efectuarse el martes, 9 de diciembre de 2008.

El Lcdo. Miguel González Vargas, representante legal², se expresó en representación del Querellante. Indicó en su RÉPLICA, del 5 de diciembre de 2008, que la JRTEF no había retirado su Orden de Diferimiento, ni ha asumido jurisdicción

² Mediante carta del 10 de octubre de 2008, la UDEM notificó a este Árbitro que a petición del Querellante el abogado en este caso es el Lcdo. Miguel González Vargas.

exclusiva en el caso. Expresó que lo que existía en el caso era una advertencia de revocar la Orden de Diferimiento. Por lo anterior, solicitó que no se procediera con el cierre del caso y que se continuara con el señalamiento de vista, según notificado por este Árbitro.

El Patrono emitió su duplica a la réplica sindical, el mismo 5 de diciembre de 2008. En ésta mantuvo su petición original sobre el cierre del caso, indicando que la única comunicación oficial de la JRTF era una comunicación de su Directora Regional, la Sra. Marta M. Figueroa, revocando la Orden de Diferimiento emitida el 29 de octubre de 2008.

Asimismo, mediante carta del 5 de diciembre de 2005, la JRTF también, por voz de su "Field Attorney", Ana Beatriz Ramos Fernández, nos expresó que su posición oficial era que se prosiguieran con los procedimientos arbitrales pautados e indicó que no tenía objeción a que el FORO de arbitraje continuara con la vista del caso del Sr. René Mercado Álvarez.

Así las cosas, el 8 de diciembre de 2008, este Árbitro emitió Resolución titulada "Determinación sobre Moción de Cierre del Caso" y expresamos, en lo pertinente, que:

En atención a la posición oficial de la JRTF, expresada por escrito por la Lcda. Ana Beatriz Ramos Fernández; y consideradas las posiciones de los representantes legales Cuevas Delgado y González Vargas, RESOLVEMOS: **MANTENER LA VISTA DE ARBITRAJE, SEGÚN FUERA NOTIFICADA EL 30 DE OCTUBRE DE 2008.** LAS PARTES DEBERÁN COMPARECER DEBIDAMENTE PREPARADAS ANTE ESTE ÁRBITRO PARA DILUCIDAR LA CONTROVERSIA EN SUS MÉRITOS. LA VISTA SE EFECTUARÁ EL **MARTES, 9 DE DICIEMBRE DE 2008, A**

LAS 8:00 A.M., EN EL NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, PISO 7, EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ, 505 AVE. MUÑOZ RIVERA, SAN JUAN, PUERTO RICO 00918.

B. Emitida la aludida Resolución Arbitral, compareció la **INTERNATIONAL SHIPPING AGENCY, INC**, en adelante, el Patrono o Intership, quien estuvo debidamente representada por el Lcdo. Antonio Cuevas Delgado, Asesor Legal y Portavoz y la Srta. Karen Figueroa, Directora de Recursos Humanos. La **UNIÓN DE EMPLEADOS DE MUELLE DE PUERTO RICO**, en adelante, la Unión o la UDEM, fue adecuadamente representada por el Lcdo. Miguel González Vargas, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. Nelson Martínez, Vicepresidente y testigo; y los señores Miguel Rivera, Javier De León Ríos y Ramón Rodríguez, testigos. Compareció, también, el querellante y testigo, el Sr. René Mercado Álvarez.

B.1 Iniciado el proceso arbitral correspondiente el Patrono planteó, de entrada, que la querella ante el Árbitro no era arbitrable sustantivamente porque no teníamos jurisdicción sobre los asuntos que en dicha querella traía la Unión³, pues, ello era de la competencia exclusiva de la JRTEF. Sostuvo que el origen del caso tuvo lugar con la presentación de un cargo de práctica ilícita contra el Patrono y que luego de la presentación de dicho cargo el propio Patrono solicitó a la JRTEF que el caso fuese diferido para que el asunto en controversia fuese para arbitraje y resuelto a tenor con el

³ Sobre el particular argumentó su planteamiento de manera oral ante el Árbitro y la Unión, pero también presentó al Árbitro y a la Unión un escrito donde elaboró, en esencia, los mismos planteamientos de falta de jurisdicción del suscribiente para resolver la querella.

mecanismo pactado por las partes a esos fines. Afirmó que debido a que mediante una Orden de la Directora Regional de la JRTF, la Sra. Marta M. Figueroa, dicho diferimiento fue revocado, es la JRTF quien tiene la jurisdicción exclusiva para atender casos de práctica ilícitas de trabajo, lo cual, según su contención, implica que ningún otro foro puede intervenir en la atención de dicho asunto.

El Patrono también se pronunció sobre la comunicación enviada el 5 de diciembre de 2008 por la "Field Attorney", Ana Beatriz Ramos Fernández, en donde ésta última expresó que la posición "oficial" de JRTF era que se prosiguieran con los procedimientos arbitrales pautados y que no tenía objeción a que el FORO de arbitraje continuara con la vista del caso del Sr. René Mercado Álvarez. Sobre ésta señaló que las posiciones formales de la JRTF la comunica su Director(a) Regional. Asimismo planteó que las Órdenes, tanto de Diferimiento como las de Revocación de Diferimiento, las firma su Director(a) Regional. Por lo anterior, señaló que en el presente caso lo único que existía era una comunicación formal de la Directora Regional Marta M. Figueroa, de 29 de octubre de 2008, revocando su decisión anterior en la que difería el caso del Querellante para arbitraje y que lo único que subsanaría el impedimento de arbitrabilidad sustantiva era que la Directora Regional emitiera un nuevo diferimiento autorizando que el caso del querellante René Mercado Álvarez se arbitre en el NCA.

B.2 La Unión se opuso a todo el razonamiento patronal sobre la no arbitrabilidad de la querella y se mantuvo en su posición sobre que la querella era arbitrable sustantivamente. Manifestó que la comunicación enviada el 5 de diciembre

de 2008 por la "Field Attorney", Ana Beatriz Ramos Fernández, era la posición oficial de la JRTF. Que la Directora Regional por la naturaleza de sus funciones no podía atender todas las peticiones radicadas por medio de comunicaciones que lleven su firma y que es totalmente válido que ésta delegase en los oficiales y empleados bajo su cargo funciones como la que se presenta en el caso del Querellante, donde la "Field Attorney", Ana Beatriz Ramos Fernández, expresó dentro del trámite correspondiente que la JRTF interesaba que los procesos de arbitraje pautados en el caso continuaran su curso. Sostuvo, por tanto, que no era necesario un nuevo diferimiento, pues, consideró que la expresión de la "Field Attorney" Ramos Fernández era suficiente, y que además, la comunicación formal de la Directora Regional Marta M. Figueroa, de 29 de octubre de 2008, no era una que revocaba su decisión anterior de diferir el caso sino que constituía una intención de revocarla, y no una revocación en si misma.

C. Escuchadas las contenciones de las partes con respecto a la arbitrabilidad de la querella y resaltando el planteamiento que expresó el Patrono sobre lo que subsanaría su alegato sobre el impedimento jurisdiccional, el Árbitro con la aceptación de los abogados y portavoces de las partes expresó que gestionaría personalmente con la Oficina de la Directora Regional de la JRTF, Marta M. Figueroa, la mencionada documentación. El suscribiente logró comunicación con dicha oficina y le expresó, con la aprobación de los abogados de las partes, las implicaciones procesales y de tiempo de dicho planteamiento y las argumentaciones que ambas le hicieron al Árbitro. En

consecuencia, la Oficina de la Directora Regional de la JRTEF, mediante carta firmada por la Directora, Marta M. Figueroa, expresó a las partes lo siguiente:

Gentleman:

By letter dated October 29, 2008, the deferral of the instant charge was revoked and the charge was resumed. Thereafter, the Region was advised that a hearing had been scheduled for December 9, 2008. Under these circumstances, as it appear that the case is being processed in arbitration, deferral of the charge is resumed and the action reflected in the letter of October 29, 2006⁴ is revoked.

En virtud de lo anterior, el Patrono y la Unión estuvieron contestes con las gestiones de este Árbitro y con el pronunciamiento escrito de 9 de diciembre de 2009 de la Oficina de la Directora Regional de la JRTEF. En consecuencia, declaramos arbitrable sustantivamente ⁵ la presente querrela y citamos el caso para vista⁶ en sus méritos el 12 de diciembre de 2008.

II. PROYECTO DE SUMISIÓN

No hubo acuerdo entre las partes sobre cuál era la controversia a resolver en este caso. Por lo tanto, presentaron separadamente sus respectivos proyectos de sumisión:

Por el Patrono:

Que el Honorable Árbitro determine si el reclamante con sus acciones violentó el Artículo IX, párrafo 2 del Convenio Colectivo.

⁴ Por error tipográfico se escribió October 29, 2006 cuando debió leer October 29, 2008.

⁵ El número administrativo asignado a la controversia que versa sobre la arbitrabilidad sustantiva es el **A-09-2785**.

⁶ Por el Patrono comparecieron: el Lcdo. Antonio Cuevas Delgado, Asesor Legal y Portavoz y la Srta. Karen Figueroa, Directora de Recursos Humanos, y el Sr. Joe García, Vicepresidente de Operaciones de Terminal. Por Unión comparecieron el Lcdo. Miguel González Vargas, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. Nelson Martínez, Vicepresidente y testigo; y los señores Miguel Rivera, Javier de León Ríos y Ramón Rodríguez, testigos. Compareció, también, el querellante y testigo, el Sr. René Mercado Álvarez.

Del Honorable Árbitro determinar que el reclamante no violentó el párrafo 2 del Artículo IX, del Convenio Colectivo que determine si la Compañía violentó disposición alguna del Convenio Colectivo al imponerle la acción disciplinaria que le impuso al Sr. René Mercado Álvarez.

Por la Unión:

Que el Honorable Árbitro determine, a [la] luz de los hechos, la prueba presentada y convenio colectivo, si la acción disciplinaria del patrono, de seis meses [6] de suspensión de empleo y sueldo contra el querellante, viola o no el Convenio Colectivo y si la misma fue excesiva o no con relación a los hechos.

De determinarse que la acción disciplinaria no procedía o que fue excesiva o desproporcionada a los hechos, que determine el remedio adecuado, incluyendo el pago de todos los haberes dejados de percibir, así como los intereses, penalidades y una cantidad no menor del 25 % en honorarios de abogado. Que determine además, si el patrono debe pagar los salarios de los dos (2) testigos, Ramón Rodríguez y Miguel Ortiz, por el tiempo que han participado de la vista de arbitraje.

III. CONTROVERSIA⁷

Ante la imposibilidad de que las partes se pusieran de acuerdo sobre qué resolveríamos en el presente caso, a tenor con la facultad conferida por el Reglamento del NCA, concluimos que el asunto a resolver aquí es:

Determinar si el querellante René Mercado Álvarez incurrió o no en abandono de trabajo conforme con los hechos, la prueba presentada y el Convenio Colectivo aplicable a la controversia. De determinar que incurrió en la falta, el Árbitro provea el remedio adecuado.

De igual forma, determinar si el Patrono debe pagar o no los salarios

⁷ El Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios del NCA - Artículo XIV (b) - Sumisión, dispone que: 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) asunto(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

de los dos (2) testigos, Ramón Rodríguez y Miguel Ortiz, por el tiempo que participaron de la vista de arbitraje del 9 de diciembre de 2008.

El Árbitro, también, provea el remedio adecuado.

IV. HECHOS CONCLUIDOS

En este caso no hay mayores controversias sobre los hechos sustantivos que originaron la presente querrela.

1. Intership es una empresa privada dedicada al negocio de carga, descarga y despacho de barcos de transportación marítima de diferentes clientes que solicitan sus servicios.
2. El Sr. René Mercado Álvarez, aquí el querellante, comenzó a trabajar para Intership hace 17 años y labora como "checker". Desde la posición de "checker" tiene la responsabilidad de inspeccionar toda la carga que entra al muelle desde el terminal al cual estuviera asignado. Este debía inspeccionar toda carga que se va a despachar para calle y toda la carga que se recibe para ser transportada dentro o fuera del terminal.
3. El 22 de agosto de 2006, el Querellante tenía un turno de trabajo de 7:00 am a 4:00 pm y estaba asignado al terminar de despacho de Sea Star ubicado frente al muelle portuario de San Juan. Sea Star es uno de los muchos clientes de Intership.
4. Para el mencionado día 22 de agosto, la Unión Internacional Longshoremen Association, (ILA) AFL-CIO, a la cual está afiliada aquí la UDEM Local 1901,

efectuaría una vista donde se dilucidaba internamente el cargo de impugnación de puesto que uno de los unionados presentó contra el Presidente entrante Angelou Rivera. En esa vista se cuestionaba la procedencia o no de que el señor Rivera ocupara la presidencia de la UDEM por alegadamente no cumplir con las condiciones y requisitos para ocupar la máxima posición sindical. Rivera había presentado una certificación en donde se afirmaba que era empleado de Intership, que ocupaba la posición de "checker" y que se encontraba en una licencia sindical.

5. El cargo de impugnación del puesto de presidente, en esencia, planteaba que el presidente entrante no era empleado de ninguna de las compañías que tuvieran convenios con la ILA y que éste no trabajaba en el frente portuario y menos en la Intership. Por lo tanto, se discutía y dilucidaba el problema interno de la UDEM sobre que el Presidente entrante Angelou Rivera no podía ser oficial de la Unión.
6. El mencionado día 22, el Querellante se encontraba laborando en su turno en el terminal de Sea Star y recibió múltiples llamadas de diferentes compañeros unionados a su celular personal, en donde le notificaban que se estaba efectuando la vista de impugnación del cargo de presidente del señor Angelou Rivera. Le expresaron que se le estaba requiriendo su presencia allí para que testificara sobre la certificación de empleo presentada por Angelou

Rivera en la que afirmaba que éste era empleado y que laboraba como “cheker” en Intership.

7. El testimonio del Querellante en la vista de la ILA tenía el propósito de desmentir la certificación escrita y para dar constancia que él, como “cheker”, no había visto laborando allí al impugnado presidente.
8. Antes de la 1:00 pm de la tarde, del señalado día 22, debido a la solicitud de sus compañeros unionados para que fuera a testificar en la vista de la ILA, el Querellante procedió a buscar a su supervisor inmediato, el Sr. Luis J. De León, para excusar su ausencia del trabajo, pero no lo consiguió, pues, éste último se encontraba haciéndose una limpieza bucal fuera de su área de trabajo sin autorización ni conocimiento de su supervisor inmediato, el Sr. Joe García, Jefe del Departamento de Operaciones Marítimas.
9. En vista de que el Querellante no consiguió al supervisor De León procedió a acordar con sus compañeros “chekers” Miguel Ortiz, José Rodríguez, Carmelo Martínez y Frank Bou que lo sustituyeran en sus labores mientras él se personaba a la vista ante la ILA. Así mismo procedió a excusarse con un empleado de Sea Star de apellido López. López no era empleado de Intership y su rol era velar y supervisar el proceso de inspección de la mercancía de su empresa. El trabajo de López era una especie de contra cotejo o de seguridad “paralela” que las compañías clientes de Intership tenían a la función que realizaban los empleados “chekers” de Intership.

10. Aparte de las gestiones que hizo para localizar a su supervisor inmediato buscándolo en su área de trabajo y de una llamada telefónica al celular de este, el Querellante no realizó ninguna otra, no se comunicó con la Oficina Central de Recursos Humanos de Intership para comunicar su ausencia del área de trabajo en horas de la tarde. Tampoco se comunicó con la oficina del Sr. Joe García, Jefe del Departamento de Operaciones Marítimas, departamento al cual están adscritos los “chekers” de Intership. La oficina del supervisor Joe García quedaba dentro del área física en donde quedaba el terminal de Sea Star aunque algo retirado.
11. El Querellante procedió a marcharse de su área de trabajo en el Terminal de Sea Star entre la 1:30 pm y 2:00 pm, tomó el resto de la tarde y testificó en la vista efectuada por la ILA. No regresó a su trabajo, pues, su turno culminaba a las 4:00 pm.
12. Mientras el Querellante se encontraba testificando en las oficinas de la ILA, la Directora de Personal de Intership, la Sra. Karen Figueroa, a eso de las 3:00 pm, recibió una llamada telefónica del Sr. Angelou Rivera, presidente de la UDEM y a quien en dicha vista se le cuestionaba su puesto como presidente. Angelou Rivera le informó a la Sra. Karen Figueroa que se estaba celebrando una vista en la ILA y que el Querellante estaba allí presente cuando se suponía que estuviera trabajando en la Intership.

13. Tras la llamada del Sr. Angelou Rivera, la Sra. Karen Figueroa procedió a comunicarse con el Sr. Joe García, supervisor gerencial de Intership, para comunicarle que había recibido informaciones sobre que el Querellante no se encontraba en horas de la tarde en su área de trabajo. Por lo anterior y a requerimiento de Figueroa, García procedió a ir al despacho del Terminal de Sea Star donde el Querellante estaba asignado a trabajar y comprobó personalmente que éste no se encontraba en su lugar de trabajo.
14. Posteriormente, el 24 de agosto de 2006, el Sr. Luis J. De León, entonces supervisor inmediato del Querellante, informó por escrito a la Directora de Personal, Karen Figueroa, y a su supervisor inmediato Joe García que el Querellante había abandonado su lugar de trabajo sin su previa autorización y solicitó que se tomaran medidas disciplinarias por abandono de trabajo al no estar presente las (2) dos últimas horas de su jornada laboral.
15. Por lo anterior, el Sr. Joe García, supervisor inmediato del Sr. Luis J. De León, le imputó al Querellante abandono de trabajo sin previa autorización. Por ello, éste procedió a notificarle por escrito el 30 de agosto de 2007 que estaba suspendido de empleo y sueldo por seis (6) meses desde el 5 de septiembre de 2006 hasta el 4 de marzo de 2007.
16. De igual forma, el Sr. Joe García le imputó por escrito al supervisor Luis J. De León, el incurrir en la misma falta de abandonar su área de trabajo sin previa autorización de su supervisor. En adición, García le señaló a De León el

haber figurado en la hoja de asistencia del Querellante como que éste había trabajado y culminado su jornada laboral completa hasta las 4:00 pm, cuando no fue así. También García le expresó a de León que no concordaba su versión de que estaba haciendo unas diligencias personales y que había regresado a su área de trabajo a las 3:30 pm, pues el Querellante estaba supuesto a culminar su jornada de trabajo a las 4:00 pm y aun así desconocía que éste había marchado antes de dicha hora.

17. Por esto Joe García suspendió de empleo y sueldo al supervisor Luis J. De León unos siete (7) días laborables del 12 al 18 de septiembre de 2006.
18. Inconforme con la acción de suspensión de Intership, el querellante René Mercado Álvarez presentó a un cargo de práctica ilícita ante la Junta de Relaciones del Trabajo Federal (JRTF) por la acción de Intership. Ésta refirió el caso ante este NCA para que dilucidemos en arbitraje los hechos que originaron la controversia entre las partes pasando juicio sobre si procede o no la determinación disciplinaria patronal.

V. OPINIÓN

A. En el caso ante nuestra consideración se nos plantea que resolvamos si procede o no la imposición de la acción disciplinaria impuesta por Intership al Querellante por éste no haber completado o cumplido con parte de su jornada laboral y marcharse sin la debida autorización. En esa dirección resolvemos de inmediato que, en efecto, el Querellante sí incurrió en la falta de no culminar su jornada laboral de 7:00

am a 4:00 pm sin la debida autorización de un supervisor de la Intership tal y como reveló la prueba que ante nos desfiló. Nos referimos a que a pesar de que el Querellante testificó que solicitó permiso al un supervisor de apellido López resaltamos que éste no era un supervisor de Intership con facultad para autorizarlo a salir de su área de trabajo antes de culminar su jornada de trabajo. Es menester señalar que el Querellante realizó las gestiones correspondientes para localizar al el Sr. Luis J. De León, su supervisor inmediato, pero no logró localizarlo ya éste último estaba sin autorización fuera de las instalaciones físicas de Intership y tenía su teléfono celular personal apagado. Así las cosas no obtuvo el permiso necesario para notificar su ausencia del resto de su jornada de trabajo ese día 22 de agosto de 2006. Opinamos que en vista de lo anterior, el Querellante, ante la imposibilidad de localizar a su supervisor inmediato De León, debió comunicarse con el supervisor más próximo a su alcance, es decir, con el Sr. Joe García, Jefe del Departamento de Operaciones Marítimas y supervisor inmediato del señor De León, su supervisor. El señor Joe García tenía sus oficinas dentro de las instalaciones físicas de Intership, se encontraba físicamente allí el día 22, estaba accesible, los empleados podían comunicarse con el a través de su teléfono celular y sus oficinas estaban relativamente cerca del terminal de Sea Star por lo que concluimos que nada le impedía al Querellante haber puesto en conocimiento a éste sobre que necesitaba ausentarse del resto de su jornada de trabajo en la tarde. Ciertamente, ello hubiese dado la oportunidad para que tomara las medidas cautelares pertinente a esa situación. Lo menos que podía hacer el Querellante era notificar al

supervisor Joe García quien era el supervisor de mayor jerarquía en Intership y más aún el supervisor directo de su supervisor inmediato, a quien se le hizo imposible localizar. Nos reiteramos en esta opinión, pues, la propia prueba reveló que el Querellante conocía la existencia de una regla⁸ que regulaba las salidas del área de trabajo y disponía que ningún empleado podía salir de su perímetro de trabajo, sin la autorización de su supervisor inmediato, y de la declaración no refutada del propio García de que los empleados conocen su número de celular por lo que podían comunicarse con él por dicha vía.

De igual manera, la UDEM sostiene vehementemente que las razones del Querellante para ausentarse de su lugar de trabajo en horas de la tarde son justificadas, pues, eran asuntos de gran importancia para la UDEM. Comprendemos su posición y, ciertamente, era un asunto que prudente y razonablemente podía considerarse justificado, por la naturaleza y envergadura del asunto que internamente discutía y dilucidaba la ILA. Concurrimos con la UDEM que dicho asunto no podía tomarse a la ligera y que necesitaba pronta acción. Mas el asunto medular aquí no es lo razonable o justificado que era este asunto para la ILA y su afiliada UDEM, asunto del cual testificaría el Querellante en una vista efectuada por la ILA en sus oficinas. El asunto aquí es que el Querellante debió notificar y solicitar autorización a su supervisor inmediato antes de abandonar su puesto de trabajo previo a la culminación de la jornada laboral que tenía para ese día y no lo hizo. Debe tenerse presente que el

⁸ Véase el Exhibit 1 del Patrono que aunque objetado por la UDEM fue admitido y marcado como prueba documental.

Querellante era el encargado de inspeccionar toda la mercancía que entraba y salía del muelle por medio del terminal de despacho que él tenía a su cargo. Esa era su responsabilidad como empleado de Intership. La UDEM arguye, a favor del unionado, que las labores del Querellante no se afectaron pues él se aseguró que sus compañeros le cubrieran esa parte de su jornada de trabajo que no culminaría por razón de su asistencia a la vista de la ILA donde testificaría. Ello habla bien del Querellante, pero no puede perderse de perspectiva que no puede eximirle de su responsabilidad de notificar y obtener la autorización de su patrono para ausentarse en parte de su jornada de trabajo. Intership tiene el derecho como patrono de tener conocimiento sobre las acciones y conducta de sus empleados durante las horas en que están supuestos a trabajar para ella. Todavía más cuando, como en este caso, esta le hacía laborando su turno de 7:00 am a 4:00 pm, con lo cual se comprometió el Querellante el día de los hechos aquí en controversia al aceptar trabajar dicho día. No es al Querellante a quien le compete la facultad de decidir y determinar los métodos operacionales de la empresa. Los derechos y prerrogativas de administrar la empresa son de exclusiva jurisdicción de la gerencia, por lo que el Querellante no tenía autoridad para decidir ni establecer unilateralmente quien o quienes realizarían en Intership el trabajo que a él le correspondía ni cuando.

Opinamos que, precisamente por la importancia y la naturaleza del asunto que revestía el testimonio del Querellante, como el testimonio de los otros unionados que participarían del proceso de impugnación del puesto de presidente, se debió activar el

mecanismo de notificación previa a Intership negociada y acordada en el Convenio Colectivo en su Artículo IX, sobre Condiciones de Trabajo, Inciso 3, que dispone que cuando la Unión vaya a celebrar una asamblea⁹, lo notificará a la Compañía con no menos de 48 horas de anticipación. Esta disposición contractual hubiese ayudado a que los oficiales concernidos de la ILA solicitaran formalmente a Intership, no sólo la presencia del Querellante como testigo o en la calidad que fuese, sino de todos aquellos que tuvieran interés en participar de los asuntos que se discutirían en el seno interno de la sindical. Tal solicitud hubiera puesto en conocimiento a la Intership de la necesidad de la presencia del Querellante a la hora y el día y supondría una solicitud formal para ausentarse de toda su jornada de trabajo o de parte de ella. Como surgió de la prueba presentada ante este Árbitro esta reunión o vista, cuyo propósito era deliberar sobre si procedía un cargo de impugnación al puesto de presidente que ocupaba el Sr. Angelous Rivera, era de conocimiento previo y general de los afiliados a la UDEM. Y nada hemos encontrado en la prueba que hubiera impedido que se produjera la mencionada solicitud por parte de la ILA a la Intership sobre la ausencia del Querellante. El Sr. Ramón Rodríguez, uno de los testigos sindicales del caso, declaró que tenía conocimiento de la reunión o vista mucho antes del 22 de agosto y que por ello no asistió a su lugar de trabajo, porque presentó a Intership la debida solicitud y notificación de ausencia para dicho día. Ello fue declarado por dicho unionado, quien, al igual que el Querellante, participó en la discusión del cargo de impugnación del

⁹ El significado común del termino Asamblea es reunión numerosa de personas convocadas para algún fin. También dicho término es sinónimo a reunión, junta o congreso.

puesto de presidente. De hecho, el propio Querellante declaró ante este Árbitro que él mismo tenía conocimiento de que se efectuaría la mencionada reunión en la ILA antes del 22 de agosto de 2006. No obstante, decidió no presentar su solicitud para ausentarse previo al día 22 de agosto con el consabido resultado de que se le hizo imposible conseguir a su supervisor inmediato para que este le autorizara marcharse de su área de trabajo sin haber terminado su jornada de trabajo. Sostenemos que si importante era el asunto que se atendería en la ILA con respecto al Querellante, importante también era el asunto de poner en conocimiento previo a la Intership sobre la ausencia de este a su puesto de trabajo. Una notificación o solicitud de autorización de ausencia previa no es mucho exigir considerando la perturbación y el disloque operacional que puedo haber causado en las operaciones regulares de Intership.

Entendemos la contención de la UDEM sobre la no responsabilidad del Querellante cuando alega que éste salió a testificar en un procedimiento interno e importante de la ILA, que ha sido un militante destacado de la UDEM por muchos años siendo delegado general de los “chekers” y pagadores y vicepresidente nacional de la UDEM y que fue “choteado” ante su patrono por el Sr. Angeluos Rivera por razón de su testimonio que le era adverso a sus intereses de permanecer en la presidencia de la UDEM. Sin embargo, concurrimos con la posición patronal cuando expresa en la página 7 de su Alegato Escrito, que es un principio legal trillado que aún el más motivado activista laboral tiene la obligación de observar las reglas de la Compañía, y el patrono puede aplicar sus normas de conducta al activista de la unión de la misma

manera que les aplica a cualquier otro empleado. **NLRB v. Wrigth Line 251 NLRB 1083(1980), enfc'd 662F.2d 899(1st Cir., 1981).** De hecho, al analizar el Convenio Colectivo en el contexto de este caso y los hechos articulares, encontramos que el análisis patronal tiene arraigo contractual, pues, las partes en el Artículo IX, sobre Condiciones de Trabajo, dispusieron que las condiciones de empleo del delegado "serán exactamente las mismas que las de todos los trabajadores cubiertos por este Convenio Colectivo y los primeros no gozaran de privilegio alguno por el hecho de ser delegado"¹⁰. Es decir, que aunque no es de aplicación aquí la situación de que el Querellante fuera un delegado de la UDEM, para efectos del análisis ello no hacía la diferencia, ya que el Querellante conforme al Convenio Colectivo todavía tenía la misma responsabilidad de cumplir con las normas de conducta de Intership sobre el salir de su área de trabajo cuando se encuentra laborando para esta. Este no podía abandonar su trabajo sin notificarle a un supervisor o representante de Intership que no culminaría su jornada laboral de dicho día, independientemente de los cargos sindicales que ostente o haya ostentado en la UDEM, o de su activismo o apasionamiento sindical. En vista de que debió informar y notificar previamente a Intership su ausencia al trabajo en horas de la tarde el 22 de agosto de 2006 y no lo hizo, el Querellante incurrió en la falta imputada.

B. Dos últimos señalamientos para finalizar.

El primero tiene que ver con que si Intership tiene la obligación de pagarle o no

¹⁰ Véase Exhibit 1 Conjunto, Convenio Colectivo aplicable a la controversia, página 13.

los salarios de los dos (2) testigos de la UDEM, Ramón Rodríguez y Miguel Ortiz, por el tiempo que han participado de la vista de arbitraje efectuada el 9 de diciembre de 2008 en el NCA. El segundo con la razonabilidad de la sanción impuesta por Intership al Querellante por la falta cometida.

B1. SOBRE EL PAGO DE LOS SALARIOS A LOS TESTIGOS DE LA UDEM POR HABER PARTICIPADO DE LA VISTA DE ARBITRAJE.

Sobre el pago de los salarios a los testigos de la UDEM por haber participado de la vista de arbitraje, señalamos inmediatamente que el mismo no procede. Primero, ese asunto de la obligación del pago no forma parte del Convenio Colectivo. Es decir, no existe acuerdo contractual ni de ningún tipo que le imponga dicha obligación a Intership. Ese asunto es materia de negociación entre las partes aquí contratantes. A nuestro juicio, según las circunstancias particulares de este caso y ante la consideración de este Árbitro, al no estar negociado entre las partes el que Intership pague por los salarios que los testigos dejaron de devengar por asistir como testigos a favor de la UDEM o del Querellante a una vista de arbitraje ante el NCA no podría imponérsele mediante "fiat" u orden arbitral dicha condición. De hecho, el Convenio Colectivo únicamente provee para el pago de salarios por la comparecencia de sus empleados en un caso particular. Conforme al Convenio Colectivo, Artículo IX, Condiciones de Trabajo, Inciso 10, las partes negociaron como condición de empleo que:

A los empleados cubiertos por este contrato, cuando tengan que comparecer ante las cortes de justicia como testigos en defensa de los intereses de la Compañía, se

les pagará el salario de ocho horas regulares por cada día que tengan que comparecer, viniendo el empleado obligado a presentarse al trabajo tan pronto termine su comparecencia en la Corte.

Por analogía razonamos que si las partes únicamente negociaron una circunstancia específica en donde Intership se comprometía al pago de los salarios de empleados que, cubiertos por el Convenio Colectivo, comparecieran como testigos de esta en una corte de justicia en defensa de los intereses de Intership, entonces excluyeron cualquier otra circunstancia distinta y no especificada claramente por las partes. Por otro lado, el Artículo IX -La Vista de Arbitraje y Facultades del Árbitro- del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del NCA del DTRH de Puerto Rico, en su inciso (e), dispone que: "Será responsabilidad de cada parte citar a sus testigos, y al (los) querellantes (s), y asegurar la comparecencia de éstos a la vista". Por lo tanto, es responsabilidad de la UDEM y no de Intership, asumir todas las consecuencias lógicas que resultan de dicha responsabilidad reglamentaria de citar a sus propios testigos, salvo acuerdo en contrario. Opinamos que Intership no esta obligada a pagar los salarios de los testigos de la UDEM que comparecen al NCA. Máxime cuando fue este Árbitro y no la Intership, quien, en el ejercicio de nuestra facultad arbitral, determinó atender en primer orden el planteamiento jurisdiccional el día 9 de diciembre. Entendimos (como lo continuamos entendiendo en este momento) que por cuestión de orden procesal y de tiempo no estábamos en la obligación de efectuar los méritos del caso ese mismo día. En fin, salvo pacto en contrario, opinamos y

resolvemos que Intership no está obligada a pagar los salarios de los testigos de la UDEM que comparecieron al NCA.

B2. SOBRE LA ACCIÓN DISCIPLINARIA, LA SANCIÓN IMPUESTA Y PROPORCIONALIDAD DE LA MISMA

Determinado ya lo anterior, examinaremos la proporcionalidad de la pena impuesta al empleado querellante con respecto a la falta cometida por éste. En este caso, se nos planteó que el Querellante rehuyó el trabajo y que ello es causa suficiente para despedir al trabajador. También se nos planteó que teniendo la facultad para despedirlo Intership no despidió al Querellante, sino que lo suspendió por seis (6) meses motivo este por el que debemos confirmar su determinación sobre la sanción impuesta. No obstante, distinto a lo que desfiló en la vista y según la prueba presentada, Intership no le imputó al Querellante “rehuir al trabajo”. Según el Exhibit 2 Conjunto, el Sr. Joe García, Jefe del Departamento de Operaciones Marítimas, le notificó al Querellante que consideró que la ausencia por varias horas en su jornada laboral del 22 de agosto de 2007 constituía un abandono de trabajo. Esto por el Querellante irse antes de culminar su jornada laboral que finalizaba a las 4:00 pm sin notificarle a su supervisor dicho proceder.

En el campo del arbitraje obreropatronal existe una gama de pensamientos y doctrinas que señalan las circunstancias que deben concurrir para que un árbitro concluya que un empleado abandonó el trabajo y, como consecuencia, se justifique una sanción severa o el despido.

Entre ellos, tienen que concurrir las siguientes circunstancias: ausencias continuas y prolongadas a su trabajo sin explicación o autorización; ignorar injustificadamente el requerimiento de su patrono de regresar al trabajo o negarse regresar al mismo, y demostrar la intención manifiesta y evidente de terminar su relación de empleo con su patrono. No cualquier tipo de ausencia es constitutivo de abandono de trabajo. **Lebrón v. Junta de Personal, 100 DPR 164; Lafollete Shirt, Co., 11 LA 598; Central Boiler & Mf., Co., 11 LA 354; Metal & Thermit Corp., 18 LA 576.**

Así por ejemplo, en el caso de **Atlantic Saw Mfg. Co., 55 LA 832**, que trata de un empleado, que abandonó la Planta cuando un compañero de trabajo fue despedido sumariamente, el árbitro, al examinar el caso, concluyó que el empleado no tenía ciertamente la intención de abandonar su trabajo.

Otro distinguido árbitro, el señor Smedley, ratificó el criterio de que es necesario demostrar una intención manifiesta de abandonar el servicio para poderse justificar un despido. En ese caso el árbitro encontró probado que el empleado despedido se fue del trabajo a mitad de su jornada sin permiso, y que a dicho empleado se le habían hecho advertencias previas sobre que no podía dejar el trabajo sin excusa adecuada o notificación a la Compañía. Aún así, el árbitro no encontró que hubo intención de abandono del servicio y revocó el despido fundado en esa causal. **United Packing Co., 56 LA 673 (1971). Cf. Wer Industrial Corp., 55 LA 604 (1970).**

Es evidente que aún en casos de empleados que, de hecho, han abandonado el trabajo, distintos árbitros han aceptado que no estuvo presente la intención de

abandonar el servicio al concluir que el abandono de trabajo trae implícito una manifestación de voluntad para dar por concluida la relación obreropatronal.

La prueba creída por este Árbitro demostró que el Querellante sí se ausentó sin autorización su área de trabajo en horas de la tarde previo a que culminara su jornada laboral de dicho día. Sin embargo, esta ausencia no tenía intención de dar por terminada su relación de empleado con Intership. Tampoco su conducta reflejó indicio alguno de que no regresaría al trabajo. Para este Árbitro los hechos del caso son claros en el sentido de que no se manifestó en la conducta del Querellante ningún tipo de acción que configurara el concepto de abandono de trabajo en su modalidad grave, que pudiese dar margen a una severa sanción disciplinaria, aunque sí claramente penable. Ahora, conforme a lo anterior, podemos observar que, bajo los hechos particulares de autos, el Querellante cometió un error de juicio al no informar previamente a Intership su ausencia en horas de la tarde. Ello cuando este tuvo la oportunidad para así hacerlo (sea por medio del supervisor Joe García o la oficina de Recursos Humanos), más no lo hizo. Éste no informó su ausencia y creyó que delegando en sus compañeros de trabajo las tareas que él le correspondían en Sea Star, le eximia de su responsabilidad de poner en conocimiento de su ausencia a su patrono, Intership. Ante estas circunstancias encontramos correcta, lógica y razonable la acción y opción de Intership de disciplinarlo por su conducta. Si esa fue su opción, no ha encontrado este Árbitro elementos en la descripción fáctica de los hechos de este caso que nos muevan a dejar sin efecto esta prerrogativa disciplinaria. Máxime cuando es doctrina firmemente establecida en las

relaciones obrero-patronales que el empleado que abandona su trabajo se expone a medidas disciplinarias. **GEORGIA PACIFIC CORP., 76 LA 536.** Y que el abandono de servicio por parte de un empleado representa una violación que el patrono tiene derecho a disciplinar. **GEORGIA, supra.**

En ese sentido, somos de la opinión de que la actuación de Intership envía un mensaje claro y correcto al trabajador de que su conducta fue reprochable, aunque también opinamos que dicho mensaje, en este caso en particular, queda debida y justamente constituido y enviado con una suspensión de empleo y sueldo menos severa que la impuesta por el Sr. Joe García, como gerente del Intership. No nos abstraemos del hecho de que en este caso en particular el trabajador querellante tiene un registro disciplinario limpio en sus 17 años de labores, es su primera falta, intentó y gestionó que sus labores fueran cubiertas por sus compañeros de trabajo mientras estaba ausente y la Intership por hechos muy similares a los del aquí Querellante sólo suspendió siete (7) días de empleo y sueldo al Sr. Javier de León. Este último hecho ha pesado grandemente en nuestro ánimo juzgador a la hora de emitir un remedio, pues, Intership sancionó, de forma dramáticamente menos severa, una misma conducta, ocurrida el mismo día e impuesta por la misma autoridad supervisora. Nos referimos específicamente al caso del supervisor del Querellante, el Sr. Javier De León, que según el Exhibit 5 del Patrono fue suspendido de su empleo y sueldo por tan sólo siete (7) días. Esto a pesar de que en la carta en donde el Sr. Joe García le notificó por escrito su suspensión se desprende que Javier De León abandonó su área de trabajo sin previa

autorización de su supervisor el mismo día 22 de agosto de 2006. No tan sólo eso sino que incorrecta o falsamente le figuró en la asistencia del Querellante como que éste había trabajado y culminado toda su jornada laboral. Al ser confrontado por el Sr. Joe García sobre ese extremo este no le quedó mas remedio que admitir que salió de su área de trabajo sin autorización para realizar unas diligencias personales, las cuales alegadamente le tomaron hasta las 3:30 pm. Con esto último el supervisor Javier de León volvió y mintió al Sr. Joe García, pues, como bien señaló su jefe García en la mencionada carta¹¹, ello no concordada con su falta de conocimiento en cuanto a la ausencia del querellante Mercado ya que la hora de salida regular de este era a las 4:00 pm y aún así De León desconocía que Mercado se había ido antes de las 3: 30 pm.

Como podemos ver contrasta grandemente la actuación disciplinaria de Intership para con el Sr. Javier De León y la que tuvo para con el Querellante. Pues, repetimos, Intership sancionó, de forma dramáticamente menos severa, una misma conducta, ocurrida un mismo día y a quien impuso la sanciones fue la misma autoridad supervisora, Joe García, que analizó y se percató de ambas infracciones. Todavía más cuando García le impuso únicamente (7) días de suspensión de empleo y sueldo, a pesar de que el supervisor Javier De León intentó manipular la asistencia del empleado al poner como que este terminó su jornada laboral del día y le mintió a García sobre la hora y el tiempo que dijo llegó a Intership. Esto mientras que Joe García previamente

¹¹ Nos seguimos refiriendo al Exhibit 5 del Patrono, el cual fue objetado por la Unión por impertinente a los hechos del caso. No obstante, lo admitimos en evidencia y le estamos dando en el análisis del caso considerable valor probatorio.

había sancionado al Querellante con una suspensión de empelo y sueldo de seis (6) meses por hechos de menos gravedad. En este punto, es sumamente oportuno citar con aprobación lo escrito por el Lcdo. Ruy N. Delgado Zayas en su libro: Apuntes para el Estudio de la Legislación Protectora del Trabajo en el Derecho Laboral Puertorriqueño, sobre la consistencia y uniformidad de las actuaciones de un patrono con relación a las conductas infraccionarias de sus empleados. A la página 118, sobre las características de la justa causa, este afirmó que:

...el patrono no debe exigir el cumplimiento de una norma de conducta o prohibir determinada conducta unas veces sí y otras no. Su inconsistencia debilitará su contención de que la conducta del empleado afectaba “el buen y normal funcionamiento de la empresa” de tal forma que justifica su despido. Esto ocurre, si en ocasiones anteriores el empleado en cuestión incurrió en la misma falta u otro empleado incurrió en la misma falta, pero el patrono no le impuso ninguna medida disciplinaria. Esta inconsistencia puede darse también cuando el patrono por una falta más grave impone un castigo menos severo o según ocurre en el caso de Secretario v. I.T.T., supra, que no había proporción entre las faltas cometidas y los castigos impuestos en el reglamento de la empresa.

Este requisito de la consistencia y uniformidad se pasa por alto con mucha frecuencia. Consideramos conveniente que ofrezcamos al lector, algunas situaciones de falta de consistencia o uniformidad que podrían ayudar a ilustrar mejor este concepto.

Una de esas situaciones es el caso de un cajero de un banco que fue despedido por incurrir en aproximadamente 73 descuadres. Sin embargo, el banco en fecha reciente a ese despido no le había impuesto ese castigo a otros cajero que habían incurrido en descuadres similares o mayores.

Entendemos que la actuación disciplinaria del supervisor Sr. Joe García en representación de Intership no fue consistente ni uniforme como para favorezcamos en este momento la solicitud del representante legal del Patrono de que confirmemos la determinación disciplinaria tomada contra el Querellante. Intership sancionó una conducta igual o más grave que la que incurrió el Querellante y consideró que la misma era penable con 7 días de suspensión. Por tal razón, y en atención la actuación patronal y a nuestra facultad arbitral modificamos¹² la sanción de suspensión de seis (6) meses a una sanción igual a la que esta misma le impuso a su supervisor Javier De León.

VI. LAUDO Y ORDEN REMEDIAL

En atención con todo lo anteriormente expuesto, se emite conforme a los hechos¹³ y a la prueba presentada el siguiente:

Resolvemos que el querellante René Mercado Álvarez incurrió en abandono de trabajo conforme con los hechos y la prueba presentada en el caso. La acción disciplinaria de Intership está justificada. Confirmamos la misma modificando la sanción impuesta de una suspensión de empleo y sueldo por seis (6) meses a otra de siete (7) días.

¹² A tenor con lo resuelto en JRT v. Soc. Mario Mercado e Hijos, 74 DPR 403 (1953); JRT vs Cooperativa Cafetaleros de Puerto Rico, 89 DPR 498 (1963); JRT v. Caribbean Tower, 99 DPR 595 (1971) y SIU de PR v. Otis Elevador, 105 DPR 832 (1977) sobre que no existiendo una prohibición expresa un árbitro tiene el poder para modificar la pena impuesta a un obrero por su patrono cuando encontrare que ésta es sumamente severa y drástica.

¹³ El Convenio Colectivo vigente y aplicable a esta controversia no obliga al Árbitro a emitir entre estas partes un laudo conforme a derecho.

De igual forma, resolvemos que Intership no está en la obligación de pagar los salarios de los dos (2) testigos de la Unión, Ramón Rodríguez y Miguel Ortiz, por el tiempo que participaron de la vista de arbitraje del 9 de diciembre de 2008.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en Hato Rey, Puerto Rico a 29 de junio de 2009.

ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos, a 29 de junio de 2009; se remite copia

por correo a las siguientes personas:

LCDO. ANTONIO CUEVAS DELGADO
CUEVAS KUINLAM & BERMÚDEZ
416 AVE ESCORIAL
CAPARRA HEIGHTS
SAN JUAN PR 00920

LCDO. MIGUEL GONZÁLEZ VARGAS
P O BOX 364702
SAN JUAN PR 00936-4702

SRTA. KAREN FIGUEROA
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
INTERNATIONAL SHIPPING AGENCY INC
P O BOX 9022748
SAN JUAN PR 00902-2748

SRA. MARTA M. FIGUEROA
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO FEDERAL
LA TORRE DE PLAZA STE 1002
525 AVE ROOSEVELT
SAN JUAN PR 00918-1002

LAUDO DE ARBITRAJE

31

CASOS NÚM: A-09-2785, A-07-906

SR. LUIS A. MALAVÉ
PRESIDENTE
UNIÓN EMPLS DE MUELLES DE PR
LOCAL 901-AFL-CIO
BOX 9066361
SAN JUAN PR 00906-6361

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III