

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P O BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540
Tel. (787) 754-5302 a 5317

**UNITED AUTO WORKERS,
LOCAL 2415 (UAW)
(Quere llante)**

v.

**JOSÉ SANTIAGO, INC.
(Querellado)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-08-884

**SOBRE: SUSPENSIÓN POR
NEGLIGENCIA, ANÍBAL DE JESÚS
SERRANO**

**ÁRBITRO:
YOLANDA COTTO RIVERA**

INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de la presente querella caso se celebró el 15 de febrero de 2008, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Por la parte Querellante, en lo sucesivo "la Unión", compareció el Sr. Edwin Rivera, Representante Internacional y Portavoz; el Sr. Juan Andujar Soto, Delegado; el Sr. Aníbal de Jesús Serrano, Querellante; y el Sr. José Ayala Pacheco, Testigo.

Por la parte Querellada, en lo sucesivo "el Patrono", compareció el Sr. Arnaldo Solá, Gerente de Recursos Humanos y Portavoz; el Sr. Carlos Sierra, Gerente del área de recibo (testigo); y el Sr. Yamil Musa, Gerente del Área de "Freezer".

A las partes así representadas se les concedió amplia oportunidad de ser escuchados, interrogar, contra interrogar y someter toda la prueba documental que a

bien tuvieran presentar en apoyo de sus contenciones. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación al finalizar la audiencia.

CONTROVERSIA

Las partes no llegaron a un acuerdo en cuanto a la Sumisión, en su lugar sometieron los siguientes proyectos:

Por la Unión

Aníbal De Jesús empleado de José Santiago Inc, fue suspendido de empleo y sueldo por un accidente ocurrido en el trabajo, entendemos que las acciones de disciplina tomadas contra este fueron excesivas toda vez que se impusieron varias sanciones por un accidente de trabajo que puede ocurrir en un centro de trabajo de este tipo.

Aníbal De Jesús fue suspendido de empleo y sueldo por cinco (5) días, se le cobró dinero por la mercancía maltrecha así como fue cambiado de sus labores, claramente son acciones que no van de acuerdo a un accidente como los que ocurren continuamente.

El querellante entiende que la determinación de la Honorable árbitro en el presente caso es final, por lo cual aceptamos la decisión que tome la Honorable árbitro, Yolanda Cotto en el presente caso. [sic]

Por el Patrono

La Local 3401 antes 2415 en representación del empleado Aníbal De Jesús alega vía el caso de arbitraje arriba mencionado que la Compañía ha violado varios artículos a saber el Artículo IV-Derechos de la Gerencia, Artículo VII-No Discriminación, Artículo XVII-Procedimiento de Quejas y Agravios y el Artículo XXIV-Acciones Disciplinarias y que la suspensión de cinco días fue de carácter injusto.

La Compañía se propone probar que el empleado actuó negligente y temerariamente al conducir un equipo motorizado conocido como Ryder sin tomar las debidas

precauciones a pesar de ser un operador diestro y experimentado. La irresponsabilidad de este empleado causó que chocara con otro Ryder que conducía un compañero, según se puede apreciar en el video que presentaremos, causando la rotura de varios sacos de harina que cargaba el segundo Ryder. Lo anterior pudo haber sido incluso peor ya que al conducir temerariamente pudo haber causado daños a compañeros de trabajo o así mismo.

La Compañía desea probar fuera de toda duda que no hemos violado ninguno de los artículos mencionado por la Local y más aún demostraremos que las acciones tomadas como resultado de los actos del empleado son totalmente justificadas y de sentido común en aras de mantener un lugar de trabajo saludable y libre de riesgo lo cual es nuestra responsabilidad.

Por lo anterior respetuosamente solicitamos del honorable árbitro que desestime los cargos contra la empresa por no tener ningún margen de validez los alegatos esgrimidos. [sic]

Luego de evaluar ambos proyectos de Sumisión, los hechos del caso y la prueba presentada a la luz del Convenio Colectivo; conforme a la facultad que nos confiere nuestro Reglamento¹, determinamos que la Sumisión es la siguiente:

Determinar si la suspensión de empleo y sueldo por cinco (5) días impuesta al Sr. Aníbal De Jesús, por hechos ocurridos el 30 de agosto de 2007, estuvo o no justificada. De no estarlo, la árbitro dispondrá el remedio adecuado.

¹ Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Artículo XIV, Inciso B.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES²**ARTÍCULO XXIV
ACCIONES DISPLINARIAS**

...

Sección 2. Las suspensiones disciplinarias no serán mayores de (5) días laborables.

...

TRASFONDO DE LA QUERELLA

El Sr. Aníbal de Jesús Serrano, querellante, se desempeña como Operador de Vehículos Motorizados en el Área de Recibo del Almacén. Su supervisor inmediato es el Sr. Carlos Sierra.

El 30 de agosto de 2007 en horas de la tarde, el querellante fue notificado mediante alta voz, en varias ocasiones, ya que su vehículo privado le estaba obstruyendo la salida al vehículo de un compañero. El querellante utilizó el vehículo monta carta conocido como "ryder" para transportarse hasta la salida del almacén.

Al pasar frente al área del "freezer", se encontró con el Sr. José Ayala, quien llevaba en su vehículo monta carga una paleta cargada con sacos de harina de 50 libras, para ser descargados en el "freezer". El querellante iba de prisa y rebasó al Sr. José Ayala, quién se encontraba frente a la entrada del "freezer". Al pasar, el "ryder" del querellante rozó el "ryder" del Sr. José Ayala, y rompió varios sacos de harina.

El querellante le indicó al Sr. José Ayala que iba a mover su vehículo y que regresaba para recoger la harina.

² El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1 de enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2008. Exhibit 1 Conjunto.

El Sr. Yamil Musa, Gerente de Freezer, observó a distancia lo sucedido.

Por estos hechos el querellante fue suspendido de empleo y sueldo por cinco (5) días; se le requirió el pago de los cinco (5) sacos de harina rotos³; y además se le prohibió conducir vehículos motorizados hasta tanto tomara el adiestramiento correspondiente.

Por entender que las medidas disciplinarias impuestas fueron excesivas, la Unión radicó la presente querrela.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si la suspensión impuesta al Sr. Aníbal De Jesús Serrano, por los hechos ocurridos el 30 de agosto de 2007, estuvo o no justificada.

El Patrono alegó que la disciplina impuesta estuvo justificada, ya que el señor De Jesús condujo un vehículo motorizado en forma temeraria y negligente. Sostuvo que el señor De Jesús violó las Normas de Seguridad y destruyó propiedad de la Compañía; y que ante lo sucedido, se mostró indiferente y poco cooperador. Para sustentar su posición, el Patrono presentó los testimonios de los señores Carlos Sierra y Yamil Musa.

La Unión, por su parte, alegó que la disciplina impuesta fue excesiva, particularmente la suspensión de cinco (5) días. Sostuvo que este tipo de accidente suele ocurrir en el centro de trabajo, y que el mismo no fue de tal magnitud que ameritara una suspensión. Para sustentar su posición, presentó testimonios de los Sres. Aníbal De Jesús y José Ayala.

³ Exhibit 5 del Patrono.

Aquilatada la prueba documental y testifical presentada por las partes, nos disponemos a resolver.

Fue un hecho incontrovertido que el 30 de agosto de 2007, el querellante salió a toda prisa a mover su vehículo. Que se transportó hasta la salida del almacén en un "ryder". Que al pasar frente a la entrada del "freezer", al cual se disponía entrar el Sr. José Ayala con su "ryder" cargado, el querellante intentó rebasarlo. Que al rebasar al señor Ayala, el "ryder" que conducía el querellante rozó el "ryder" del Sr. Ayala; lo que provocó que se rompieran varios sacos de harina.

Sin lugar a dudas, dicha acción de parte del querellante denota negligencia en el desempeño de sus funciones; ya que un acto de negligencia puede configurarse por descuido, omisión, falta de aplicación, de **previsión** o **precaución**, como ha sucedido en el presente caso.

Por los hechos antes descritos, el Patrono le imputó al señor De Jesús, negligencia temeraria en la conducción de un vehículo motorizado (ryder). Le impuso una suspensión de empleo y sueldo de cinco (5) días; le retiró la autorización para conducir vehículos motorizados hasta tanto fuera re-adiestrado; y además, le requirió el pago de la mercancía dañada.

Concurrimos con la Unión, al expresar que la disciplina impuesta al querellante fue excesiva. Veamos.

De la carta de suspensión⁴ se desprende que al querellante se le imputó negligencia temeraria en la conducción de un “ryder”. Como mencionamos anteriormente, la negligencia puede configurarse por descuido, omisión, falta de aplicación, de previsión o precaución. Por otro lado, la temeridad se define como la imprudencia o desafío a los peligros a sabiendas de las consecuencias. Sin embargo, un acto negligente no necesariamente envuelve temeridad o intención.

En el caso de autos, aquilatada la prueba presentada, entendemos que el Patrono pudo demostrar que el querellante incurrió en un acto negligente, al faltar a su deber de previsibilidad y precaución. Sin embargo, no consideramos probado que su conducta hubiese sido desafiante o temeraria; y que su comportamiento posterior hubiese sido indiferente y falto de cooperación.

Habida cuenta de los antes expresado, consideramos que imponerle al querellante una suspensión de cinco (5) días, resulta excesiva y desproporcionada. Empero, ello no significa que condonamos la conducta del señor De Jesús, al no tomar las debidas precauciones.

El Convenio Colectivo que rige la relación obrero patronal entre las partes establece en su Artículo XXIV, Sección 2, supra que las suspensiones disciplinarias no serán mayores de cinco (5) días laborables. Es decir, que el Patrono le impuso al señor De Jesús la penalidad máxima en cuanto a suspensiones disciplinarias se refiere; ésto sin considerar factores atenuantes.

⁴ Exhibit 4 del Patrono.

Surge de los autos del caso, que el señor De Jesús no había incurrido en ningún acto de negligencia previo o incidente de naturaleza similar; siendo este su primer accidente. De hecho, el mismo Patrono calificó al empleado como un operador diestro y experimentado. Además, este se mostró cooperador ante la situación provocada por él, y no en total menosprecio a lo sucedido, según alegó el Patrono.

En el presente caso, consideramos necesario aplicar el principio de disciplina progresiva, cuya finalidad es advertirle al empleado sobre su falta y brindarle la oportunidad de corregirla. De reincidir el empleado en la misma conducta, el Patrono podrá tomar medidas disciplinarias más severas.

Sobre este particular, los tratadistas han establecido que existen dos principios fundamentales para la determinación de justa causa en los casos disciplinarios: el debido proceso y la disciplina progresiva. Sobre la disciplina se ha expresado lo siguiente:

“Discipline is an adverse action taken by an employer against an employee because of the employee’s behavior. Progressive discipline is a system of addressing employee behavior over time, through escalating penalties. The purpose of progressive discipline is to correct the unacceptable behavior of an employee. Employers impose some penalties less than discharge to convey the seriousness of the behavior and to afford employees an opportunity to improve. The discharge penalty is reserved for very serious incidents of misconduct and for repeated misconduct.

The concept of progressive discipline is based on the premise that both employers and employees benefit when an employee can be rehabilitated and retained as a productive member of the work force. The trained employee is seen as a valuable resource, making it economically prudent to attempt rehabilitation of a current employee. The expected

result of progressive discipline is that the employee will recognize he has engaged in unacceptable conduct and will correct his future behavior”,⁵

De conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede, resolvemos la controversia planteada mediante el siguiente Laudo de Arbitraje:

DECISIÓN

Determinamos que se justifica la imposición de una medida disciplinaria al Sr. Aníbal De Jesús, por los hechos ocurridos el 30 de agosto de 2007; sin embargo, consideramos que la imposición de una suspensión de empleo y sueldo durante cinco (5) días resuelta excesiva y desproporcionada. Atemperada a las circunstancias particulares del caso, determinamos que procede una amonestación escrita⁶.

Se ordena el pago de los haberes dejados de percibir por el trabajador en un término no mayor de treinta (30) días a partir de la fecha en que se emite el presente Laudo.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 2 de abril de 2008.

YOLANDA COTTO RIVERA
ÁRBITRO

YCR/drc

⁵ Norman Brand, *Discipline and Discharge in Arbitration*, BNA, Washington, D.C., 1998 pág 57.

⁶ El Reglamento para el Orden Interino de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, establece en su Artículo II, Inciso e, que “[en] casos de medidas disciplinarias, no será responsabilidad del árbitro imponer la acción disciplinaria, sino confirmar, **modificar** o revocar la acción tomada por el patrono”. (Énfasis nuestro)

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 2 de abril de 2008 y remitida copia

por correo a las siguientes personas:

SR. EDWIN RIVERA
REPRESENTANTE INTERNACIONAL
UAW LOCAL 2415
EDIF. TORRES CPA BUS. CENTER STE 201
CARRETERA ESTATAL 190 KM. 13.7
ZONA INDUSTRIAL LA CERÁMICA
VISTA MAR
CAROLINA PR 00984

SR. ARNALDO J. GARCÍA SOLÁ
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS
JOSÉ SANTIAGO INC
PO BOX 191795
SAN JUAN PR 00919-1795

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III