

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5310 fax 756-1115

INTERNATIONAL SHIPPING
AGENCY, INC.
(Intership o Compañía)

Y

UNIÓN DE EMPLEADOS DE
MUELLES DE PUERTO RICO
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A- 10-2877

SOBRE : DESPIDO
JAVIER MARTÍNEZ
ORTIZ

ÁRBITRO : BENJAMÍN J. MARSH
KENNERLEY

I. INTRODUCCIÓN

Las audiencias del presente caso se efectuaron en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, los días 6, 29 y 30 de agosto de 2012 y el 13 de septiembre de 2012. El mismo quedó sometido, 8 de noviembre de 2012, fecha en que venció el término para someter los respectivos alegatos.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por el "Patrono": El Lcdo. Antonio Cuevas, portavoz y asesor legal; la Sra. Karen Figueroa, Directora de Recursos Humanos; el Sr. Renzo Román; Gerente de Operaciones de Intership; el Sr. Herbert G. Ríos; ex- Gerente de Trailer Brige; Salvador Sánchez; supervisor de Trailer Bridge y el Sr. Elvin Vargas; supervisor de Intership. Por la "Unión": El Lcdo. Vimaél Baerga;

portavoz y asesor legal; El Sr. René Mercado, presidente de la Unión; el Sr. Javier Martínez, querellante y los Sres. Carlos Padilla, Efraín González, Rubén Santiago y Edwin Rodríguez.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto preciso a resolver por este Árbitro, por lo que cada uno sometió su respectivo Proyecto de Sumisión.

PROYECTO DE SUMISIÓN DEL PATRONO

Que el Honorable Árbitro determine si la acción disciplinaria tomada el 11 de mayo de 2010 con el Sr. Javier Martínez viola disposición alguna del Convenio Colectivo.

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA UNIÓN

Que el árbitro determine:

- a. Si el despido del Sr. Javier Martínez Ortiz fue o no justificado.
- b. De determinar que fue injustificado, se ordene a la Compañía reponer al Sr. Sr. Javier Martínez Ortiz a su empleo, pagándole todos los salarios y haberes dejados de percibir mientras estuvo despedido, además se condene a la Compañía al pago de una cantidad equivalente a un veinticinco por ciento (25%) del total adeudado a éste, por concepto de honorarios de abogado.

En el uso de la facultad concedida a este Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, determinamos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

¹ Artículo XIII- Sobre Sumisión...

b) 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) asuntos preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

Que el Árbitro determine si el despido de Javier Martínez Ortiz estuvo justificado o no. De determinar que no estuvo justificado proveerá el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO

ARTÍCULO IX- CONDICIONES DE TRABAJO

La Unión tendrá derecho a nombrar delegados en los diferentes muelles y uno para los talleres de mantenimiento, y la Compañía le dará reconocimiento oficial. Dichos delegados tendrán la obligación de velar porque tanto la Compañía como el personal cubierto por este contrato colectivo cumplan con sus respectivas obligaciones. Si en el curso del trabajo sugiera alguna disputa o controversia, el delegado (sin que se interrumpa el trabajo) discutirá el asunto con el jefe inmediato que se encuentre en el muelle. Si no se pudiera decidir el asunto, entonces será referido por el delegado a la Unión para que en adelante se someta al procedimiento de Quejas y Agravios que se establece en este convenio colectivo.

...

2. La unión y sus miembros no sancionaran la incompetencia que resulte en la realización del trabajo de los empleados que cubra este Convenio, los paros no autorizados, el rehuir el trabajo, robos o cometer daños maliciosos a la carga. El hecho de que se cometa cualquier de las prescritas ofensas o faltas será causa suficiente para despedir la persona culpable, entendiéndose que si el miembro de la Unión se considera inocente podrá llevar su caso al comité de arbitraje. También todo empleado cooperará para mantener el orden, la disciplina y la protección de la carga y toda propiedad de la Compañía.

3...

4. La Compañía se reserva el derecho de retirar del trabajo a cualquier empleado cubierto por este Convenio que no reúna las cualidades y habilidades para llevar a cabo el trabajo que se le asigne, sin perjuicio de que el empleado apele a los oficiales de la Unión para negociación directa.

5...

IV. HECHOS

1. Intership es una compañía marítima, que se dedica a carga y descarga de barcos o barcazas.
2. Trailer Bridge es una compañía, dedicada al transporte de carga entre Puerto Rico y los Estados Unidos de América; y es uno de los principales clientes de Intership.
3. Como parte de esta relación comercial entre Intership y Trailer Brige, la primera descarga y carga las barcazas de la segunda, una vez arriban al puerto de San Juan.
4. Para realizar dicho trabajo, Intership emplea una serie de trabajadores unionados entre los que se encuentra el Sr. Javier Martínez, aquí querellante.
5. El Querellante se desempeñaba como "checker" para Intership hasta el momento de su despido.
6. Es responsabilidad de un "checker" anotar el número del vagón o plataforma que se embarca y desembarca. Además, una vez termina el trabajo de carga es su responsabilidad cuadrar la lista de carga con el plano de la barcaza o barco, para así asegurarse que toda la carga que tiene que haberse subido a la nave haya sido cargada.
7. El 6 de mayo de 2010, el Querellante se encontraba asignado a trabajar como "checker" del primer piso de la barcaza San Juan Jax Bridge, propiedad de Trailer Bridge; que se encontraba atracada en el Army Terminal.

8. Los "checker" tiene la responsabilidad básica de anotar el número del vagón o plataforma que se embarca. Para dicho trabajo el "checker" utiliza el "Stowage Seguece-Load List" y el plano del piso asignado.²
9. El día de los hechos el Querellante anotó como embarcado en la barcaza San Juan Jax la plataforma 3025295.
10. La barcaza San Juan Jax partió del muelle del Army Terminal a las 8:45 p.m.³
11. Antes de dejar de trabajar ese día, el Querellante acudió a las oficinas de Trailer Bridge a realizar el cuadro de documentos.
12. Durante la noche del 6 y la madrugada del 7 de mayo de 2010 personal de Trailer Bridge realizó un inventario del equipo localizado en sus facilidades encontrando la plataforma 3025295.⁴
13. "Trailer Bridge" le informó a Intership que la plataforma 3025295 no fue cargada en la barcaza San Juan Jax y le requirió que rectificara la situación toda vez que era urgente que la carga llegara a su destino.
14. Intership hizo arreglos para enviar la plataforma por la línea Sea Star; a un costo de \$860.00.⁵

² Ver Exhibit 9 y 10 del Patrono.

³ Ver Exhibit 3 del Patrono.

⁴ Ver Exhibit 2 del Patrono.

⁵ Ver Exhibit 5 del Patrono.

15. Intership realizó una investigación del incidente y el 11 de mayo de 2010; le cursó una comunicación al Querellante, la cual reproducimos según fuera redactada, donde le informó lo siguiente:

A: Javier Martínez
Checker

De: Eddie Rodríguez
Gerente de Terminal

Fecha: 11 de mayo de 2010

Asunto: Despido

El pasado jueves 6 de mayo del año en curso, usted mientras trabajaba el SJU/JAX Bridge "voyage" #7975-2974, estuvo a cargo del manejo de carga y descarga del primer piso de dicha barcaza. Entre sus obligaciones de ese día, usted anotó en el plano y en la lista de carga la plataforma #3025295 indicando que dicha plataforma había sido cargada en dicha barcaza, sin haber confirmado que la misma fuera cargada. Esto en violación a la política de la Compañía ya que como usted conoce, la información debió ser anotada al momento de que usted confirmara visualmente la carga de dicha plataforma. Luego de haber investigado, hemos encontrado que esta negligencia de parte suya se debió a que usted decidió abandonar el área de trabajo antes de que la misma fuera cargada, lo cual es parte esencial de sus labores diarias.

Esta acción no tan solo pone en riesgo la relaciones entre nuestro cliente Trailer Brigde y nuestra Compañía, sino que también tuvimos que entrar en gastos operacionales para poder embarcar dicha plataforma de emergencia, ya que la misma debía estar en su destino en la fecha pautada.

Por tal razón le notificamos que usted queda relevado de su puesto con Intership permanentemente. Favor de comunicarse con nuestro Departamento de Recursos Humanos para la liquidación de sus haberes, si alguno.

xc: David R. Segarra, Jr.
Joe García
Renzo Román
Luis Malavé Trinidad
Expediente del Empleado.

16. Al no estar conforme con la determinación de la Compañía; la Unión radicó el caso de autos ante este foro.

V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

La Compañía argumentó que el despido del Querellante se justificó a la luz de la prueba documental y testifical presentada en el caso de autos. Sostuvo que no puede haber duda alguna de que la conducta del Querellante afectó la ordenada y eficiente marcha del trabajo de Intership; el día de los hechos aquí imputados.

Arguyó, que tampoco puede existir duda alguna de que el Querellante no le dejó ninguna alternativa a la Compañía que no fuese despedirlo. Reiterándose que la evidencia presentada claramente demuestra que la Compañía en un sinnúmero de ocasiones advirtió al Querellante que no estaba realizando su trabajo correctamente y que debía corregir su conducta so pena de que se tomarán acciones disciplinarias más severas.

La Unión, por su parte, argumentó que el despido del Querellante por los hechos imputados es improcedente. Sostuvo que la Compañía no cumplió con el principio de disciplina progresiva según establece la doctrina laboral que rigen las relaciones Obreropatronales. Sostuvo, además, que la prueba documental y testifical no sostiene la magnitud o gravedad que la Compañía intenta darle a lo ocurrido para justificar el despido del Querellante.

VI. ANALISIS Y CONCLUSIONES

Antes de emitir una determinación en el caso de autos; es preciso indicar que la disciplina se define como una acción adversa que toma el Patrono contra un empleado producto de la conducta de este último. Que dicha acción disciplinaria tiene el

propósito de enviarle un mensaje al empleado sobre su conducta y a su vez permitirle modificar la misma. Dado que el empleado debe tener la oportunidad de modificar la conducta objeto de la disciplina impuesta el Patrono debe observar los principios de la disciplina progresiva.

En las relaciones Obreropatronales la disciplina progresiva se precisa como un sistema que atiende el comportamiento del empleado con sanciones que escalan en severidad a través de un periodo de tiempo con el propósito de corregir comportamiento no deseado en el trabajador. Por lo que, siguiendo los principios de la disciplina progresiva las sanciones impuestas a un empleado con el propósito de que este corrija la conducta no deseada deben ir en aumento.

A tenor con esto las sanciones disciplinarias, en la gran mayoría de los casos, comienza con una amonestación verbal, seguida de una escrita y de continuar la conducta por la cual se está disciplinando al empleado se procede a la suspensión de empleo y sueldo; y finalmente el despido. Ahora bien, los árbitros han establecidos que ciertas ofensas son de tal gravedad que el despido en una primera ofensa se justifica como medida disciplinaria; tales como: el robo, apropiación indebida o actos de deshonestidad. Por el contrario, en las menos grave, como: tardanzas, dejadez en el trabajo o ausentarse sin permiso, el patrono está llamado a utilizar los principios de la disciplina progresiva. Sobre este particular los prestigiosos tratadistas Frank Elkouri & Edna Elkouri, en su libro, se han expresado de la siguiente manera:⁶

⁶ *How Arbitration Work, Sixth Edition, BNA, Washington, 2003, pag. 964. Citas omitidas*

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 of the 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 warning or attempts at corrective discipline; (2) those less serious infractions of the plant rules or proper conduct such as tardiness, absence without permission, careless workmanship, insolence, etc., which call not for discharge for first offence (and usually not even for the second or third offence) but milder penalty aimed at correction.

Cabe señalar que el despido es el último eslabón en la disciplina progresiva; por lo que, es reservado para situaciones donde las acciones disciplinarias anteriores no han conseguido modificar la conducta del empleado o la naturaleza del incidente es de tal gravedad que afecte el buen funcionamiento de la empresa. De hecho, nuestro Tribunal Supremo en *Secretario del Trabajo vs. I.T.T.*, 108 D.P.R. 536 (1979) se expresó al respecto de la siguiente manera:

Constituye una falta aislada que da lugar al despido de un empleado en primera ofensa, aquella que es de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter, tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa, que constituiría imprudencia reiteración para separarlo del establecimiento.

Discutido lo que constituye la disciplina y a su vez la disciplina progresiva procedemos a examinar los hechos y la evidencia presentada para poder así alcanzar las determinaciones y conclusiones correspondientes. Veamos.

Analizada y aquilatada la prueba presentada tenemos que concluir que aun cuando el Patrono intento demostrar que había observado los principios de la disciplina progresiva; lo cierto es que los mismos no fueron observados. Decimos esto porque al examinar los documentos presentados por el Patrono como evidencia no se observó la

disciplina progresiva con el Querellante, antes del despido. Al examinar los documentos presentados vemos que varios de estos no fueron dirigidos al empleado.

De un análisis de los Exhibits 11, 12 y 14 del Patrono podemos observar que, si bien los mismos hacen referencia a problemas en el desempeño de las labores del Querellante, dichas comunicaciones no fueron dirigidas a éste sino al Presidente de la Unión. Por lo que, no podemos considerar las mismas para propósito de la aplicación de la disciplina progresiva. Del mismo modo, los Exhibits 13 y 16 no son amonestaciones o forma alguna de disciplina dado que no fueron dirigidas al Querellante. De hecho, de la lectura de estos se desprende que son correos electrónicos entre los gerentes de Intership y los supervisores de uno de los clientes referente al trabajo de los "Checkers"; incluyendo al Querellante. Asimismo, los Exhibits 17 y 18, se refieren a un reclamo instado por el Querellante y la contestación del mismo por parte de Patrono. De los documentos presentados como prueba del Patrono sólo los Exhibits 15 y 19 representan acciones disciplinarias contra el Querellante. El primero de estos es de abril de 2006 y está relacionado al despacho incorrecto de un vagón. El segundo fue una amonestación de marzo de 2008 concernido a la cancelación de su turno.

Aquilatada la prueba, determinamos que en el presente caso el Patrono no observó la disciplina progresiva. Por lo cual, concluimos que el despido del Querellante, como medida disciplinaria, no se justificó.

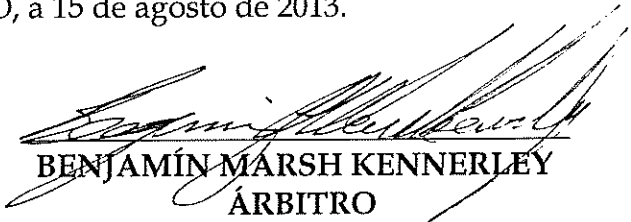
A tenor con el anterior análisis emitimos el siguiente Laudo:

VII. LAUDO

El despido del Querellante no estuvo justificado. Se ordena la reposición inmediata del Querellante a la plaza que ocupaba a la fecha del despido.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 15 de agosto de 2013.



BENJAMÍN MARSH KENNERLEY
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

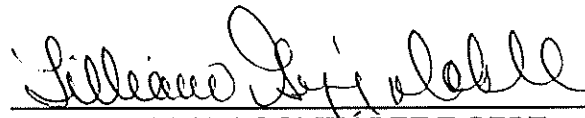
Archivada en autos hoy 15 de agosto de 2013; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR DAVID SEGARRA
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS
INTERNATIONAL SHIPPING AGENCY INC
PO BOX 9022748
SAN JUAN PR 00902-2748

LCDO ANTONIO CUEVAS DELGADO
PORTAVOZ Y ASESOR LEGAL PATRONO
416 AVENIDA ESCORIAL
CAPARRA HEIGHTS
SAN JUAN PR 00920

SR RENÉ MERCADO ÁLVAREZ
PRESIDENTE
UNION EMPLEADOS DE MUELLES DE PR
LOCAL 1901 ILA-AFL-CIO
PO BOX 19208
SAN JUAN PR 00910-9208

LCDO VIMAEI BAERGA SANTINI
PORTAVOZ Y ASESOR LEGAL UNIÓN
101 AVE SAN PATRICIO SUITE 1070
GUAYNABO PR 00968-2646



LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III