

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ
P.O. BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

INTERSHIPPING AGENCY
(Compañía o Intership)

Y

UNIÓN DE EMPLEADOS DE
MUELLES DE PUERTO RICO
(Unión o UDEM)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-12-1043

SOBRE:

DESPIDO POR NEGLIGENCIA Y
DESCUIDO

ÁRBITRO:

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje en el caso de autos se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 23 de enero de 2013. Dicho caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 15 de marzo de 2013. La comparecencia registrada fue la siguiente:

POR INTERNATIONAL SHIPPING AGENCY: el Lcdo. Antonio Cuevas Delgado, representante legal y portavoz; y los Sres. Joe García, Javier García y John Rivera, en calidad de testigos.

POR LA UNIÓN DE MUELLES DE PUERTO RICO: la Lcda. Ada Pérez Alfonso, asesora legal y portavoz, el Sr. René Mercado, Presidente; el Sr. Ramón

Rodríguez, Vicepresidente; el Sr. José Rivera, Secretario Tesorero; y el Sr. David de Jesús, querellante.

Las partes no lograron un acuerdo con respecto al asunto a ser resuelto por esta Ábitro, por lo que cada una de estas presentó su proyecto sobre ese particular. Los mismos se detallan a continuación:

POR INTERSHIP:

Que se determine si la acción disciplinaria tomada por la Compañía, el 3 de octubre de 2011, en referencia al Sr. David de Jesús Ortiz, violó disposición alguna del Convenio Colectivo vigente entre las partes.

POR LA UDEM:

Que la Honorable Ábitro determine, a la luz de los hechos, la prueba presentada y el Convenio Colectivo, si la acción disciplinaria del Patrono de suspensión de empleo 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 y penalidades.

Luego de evaluar ambas contenciones hemos determinado que el asunto a ser dirimido por esta Ábitro es el siguiente:

Determinar si el despido del querellante David de Jesús Ortiz estuvo o no justificado. Proveer el remedio adecuado, conforme a la determinación.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES**Artículo IX - Condiciones de Trabajo**

...

18. Son prerrogativa de la Compañía la forma de llevar a cabo los trabajos, la fijación de normas y la formulación de reglas razonables de trabajo, pero si se diera el caso que la Compañía ponga en vigor una regla que a su juicio no esté en controversia con este Convenio, pero resultare, sin embargo que la Unión considere en controversia con los términos del Convenio, dicha regla será discutida entre las partes a los fines de corregir posibles deficiencias o discrimen de la misma, entendiéndose que no se introducirán sistemas mecanizados que no estén en uso en la actualidad sin antes negociarlo con la Unión.

RELACIÓN DE HECHOS

1. International Shipping Agency, Inc., en lo adelante denominada como Intership, es una empresa dedicada al servicio de carga, descarga, recibo y despacho de mercancía transportada por vía marítima.
2. El querellante, Sr. David de Jesús, inició labores en Intership en el año 1994 como estibador, posteriormente, en el año 2002, pasó a ocupar una plaza como Checker.
3. El Checker tiene como función primaria el asegurarse de que el despacho de la mercancía de los contenedores se efectúe correctamente. Ello requiere que se efectúe la verificación de los documentos (Bill of Lading) y que la información contenida concuerde con el contenedor, T.I.R., número de vagón y sellos.

4. El 23 de julio de 2004, el Querellante fue despedido de su empleo por un incidente en el cual se vio involucrado. Luego de reunión efectuada el 4 de agosto de 2004, entre los representantes de Intership y la Unión, las partes acordaron modificar la sanción impuesta y sustituir la misma por una suspensión de empleo y sueldo, efectiva desde el 9 de julio hasta el 4 de diciembre de 2004.
5. El 5 de enero de 2007, el Querellante fue amonestado por Intership por este haber incurrido en un despacho de mercancía incorrecto. Ello ocasionó que el cliente afectado se viera expuesto a varias reclamaciones por parte de las compañías a las cuales le ofrecía sus servicios. A tales efectos, se le solicitó al Querellante que pusiera mayor atención a sus labores.
6. El 14 de diciembre de 2007, el Querellante fue suspendido de empleo y sueldo con efectividad del 17 al 30 de diciembre de 2007. La Compañía le imputó haberse ausentado sin notificación y autorización de su supervisor.
7. El 6 de febrero de 2009, el Querellante fue amonestado por éste haber impactado una verja de la Compañía Trailer Bridge, mientras laboraba como Operador de Mula para la barcaza de Memphis Bridge Viaje 3548.
8. El 27 de mayo de 2011, el Querellante fue disciplinado mediante una Reprimenda Escrita y Última Oportunidad de Empleo, por éste haber incurrido,

el 15 de abril de 2011, en un despacho equivocado. Dicho incidente provocó quejas del cliente y que se afectaran los servicios de la Compañía.

9. El 21 de septiembre de 2011, el Querellante, nuevamente, despachó incorrectamente otro contenedor. Éste, al percatarse del error, procedió a alterar manualmente la documentación de embarque o "Bill of Lading", en lugar de informárselo al personal designado, tal y como se dispone el Procedimiento de Recibo y Despachos¹.
10. El 28 de septiembre de 2011, el Querellante fue despedido por éste haber faltado a la ejecución apropiada de sus deberes, y en consideración al memorando cursado el 27 de mayo de 2011, donde se lo advertía que de incurrir en una falta adicional, estaría sujeto a ser despedido.
11. El 4 de octubre de 2011, la Unión radicó una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje por entender que el despido del Querellante es injustificado y representa un castigo excesivo.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si el despido del querellante David de Jesús estuvo o no justificado. Al mismo se le imputó haber incurrido en negligencia al despachar incorrectamente un contenedor, mientras ejercía sus funciones como Checker en el despacho de uno de los clientes de Intership, Trailer Bridge. La Compañía justificó la

¹ Exhibit 1 - Compañía

sanción impuesta al Querellante mediante la presentación de una serie de medidas disciplinarias que reflejan un patrón de deficiencias en el desempeño de su trabajo que culminó en la separación permanente de su empleo. Inicialmente, Intership presentó como evidencia una comunicación donde se despide al Querellante por este verse involucrado en una pelea. Posteriormente, se acuerda sustituir dicha sanción por una suspensión. Luego, el Querellante incurrió en un despacho incorrecto de mercancía, en una ausencia sin autorización, en un accidente en el cual impactó una verja causando daños que representaron en pérdida económica para la empresa; y finalmente, incurrió en dos eventos de despacho equivocado en menos de un año. Este último incidente, tuvo como desenlace el caso que nos ocupa. Por ende, entiende Intership que actuó en consideración al historial negativo de empleo del Querellante y ante el hecho de que ofreció suficientes oportunidades para que el mismo corrigiera su conducta, sin embargo, ello no ocurrió así.

La Unión, por su parte, alegó que el despido del Querellante no se justifica toda vez que Intership no estableció la justa causa necesaria para imponer una sanción de tal magnitud. Que el error incurrido por el Querellante es consecuencia directa de la falta de adiestramiento que Intership ofrece a sus empleados. Que Intership no cuenta con ningún manual de normas o reglamento que regule la conducta de los empleados, en particular de los Checkers. Que el estilo y contenido de la comunicación escrita en la cual se le informó el despido al Querellante viola la normas de seriedad y respeto

requerido para despedir a un empleado con alrededor de 19 años de labor en Intership. Que la sanción resulta ser excesiva con relación a la falta incurrida. Y, finalmente, que eventos como el que se involucró al Querellante son normales e incidentales a la naturaleza riesgosa, voluminosa y acelerada de las labores que éste desempeñaba.

A tono con las contenciones presentadas, podemos colegir que nos encontramos ante una situación de negligencia reiterada por parte de un empleado. Podemos definir el término negligencia como dejar de hacer lo que un empleado prudente y razonable hubiese hecho o dejado de hacer bajo las mismas y similares circunstancias. Esta quedará establecida cuando la actuación del empleado concernido cause daño potencial a personas, propiedad o a la empresa; cuando el acto u omisión incurrido fuese la causa directa de los daños; cuando dicho acto u omisión resulta ser irrazonable; cuando el empleado se encuentre capacitado para realizar las labores que se le han encomendado; y cuando el empleado conozca las consecuencias disciplinarias de su acto u omisión.²

Dicho esto, es preciso dejar establecido que no existe controversia en cuanto a que el Querellante incurrió en la falta imputada, por lo que restaría determinar es sí la medida disciplinaria aplicada al mismo se encuentra a tono con la falta. Veamos, en primer lugar, y conforme a los testimonios presentados por Intership, las funciones de los Checkers están claramente definidas en el documento titulado "Descripción de

² Discipline & Discharge. Brand Norman 3rd Ed. (1999) p.145.

Trabajo". Y según se desprende de dicho documento, la labor que efectuaba el Querellante es una relativamente sencilla que no requería de adiestramiento formal, ni de mucho esfuerzo para realizarse.³ En segundo lugar, el error en el despacho se convierte en uno reiterado, sobre todo cuando ocurre en dos ocasiones en menos de un año. En tercer lugar, ya el Querellante había sido advertido que de incurrir en una falta adicional, éste estaría sujeto a que se le separara permanentemente de su empleo.⁴ Y, finalmente, el error en el despacho de mercancía trajo como consecuencia que se afectara el servicio que provee Intership a sus clientes, lo que lesiona la imagen de la Compañía.

Evaluados los testimonios y contenciones presentadas por las partes, podemos concluir que el Querellante ha incurrido en una conducta reiterada de negligencia y descuido en el ejercicio de sus funciones. Nos resulta irrazonable que un empleado, que recientemente había sido advertido, cometa un error de tal naturaleza, demostrando falta de interés en su labor.

Finalmente, podemos concluir que Intership aplicó correctamente el procedimiento de disciplina progresiva; concedió al Querellante el debido proceso de ley correspondiente; y que, dado lo reiterada de la conducta, la medida disciplinaria aplicada fue razonable. Así las cosas, procedemos a confirmar la sanción.

³ Véase Exhibit 1 Compañía; Testimonio del Sr. José García Ortiz.

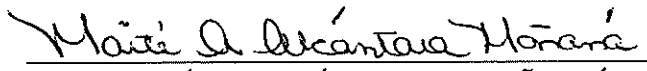
⁴ Véase Exhibit 11 Compañía - Reprimenda Escrita y Última Oportunidad de Empleo.

LAUDO

El despido del querellante David de Jesús Ortiz estuvo justificado. Se confirma la sanción impuesta por Intership, y se desestima la querrela presentada por la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

Dado en San Juan, Puerto Rico a 29 de mayo de 2013.


MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRA

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 29 de mayo de 2013; y se remite


copia por correo ordinario en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA WENDELYN NEGRÓN
ASISTENTE DE RECS HUMANOS
INT SHIPPING AGENCY INC
PO BOX 9022748
SAN JUAN PR 00902-2748

SR RENÉ MERCADO
PRESIDENTE
UNIÓN EMPLS DE MUELLES DE PR
PO BOX 13956
SAN JUAN PR 00908-3956

LCDA ADA PÉREZ ALFONSO
2 CALLE MADRID
SAN JUAN PR 00907

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


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA