

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Departamento Del Trabajo Y Recursos Humanos
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO Box 195540
San Juan, PR 00917-5540

**UNITED PARCEL SERV.
(Patrono)**

Y

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
LOCAL 901
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-08-634

SOBRE: DESPIDO

**ÁRBITRO:
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ**

I. INTRODUCCIÓN

Las vistas del caso de referencia se efectuaron el 29 de mayo y 12 de junio de 2009, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para su adjudicación final el 14 de agosto de 2009, luego de radicado los alegatos escritos. La comparecencia en la vista del 29 de mayo de 2009, por la Compañía fue la siguiente: el Lcdo. José Silva Cofresí, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. David Rosa, Gerente de Relaciones Laborales y Gerente de Operaciones, y Grace Paoli, Especialista en Salud y Seguridad de Recursos Humanos y testigo. Por la Unión, comparecieron el Lcdo. José Antonio Cartagena, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. Roberto Rosario, Representante de la Unión y el Sr. Luis Serrano, Querellante.

En la vista del 12 de junio la comparecencia por la Compañía fue la siguiente: el Lcdo. José Silva Cofresí, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. David Rosa, Gerente de Relaciones Laborales y Gerente de Operaciones, la Sra. Grace Paoli, Especialista en Salud y Seguridad, el Sr. Carlos Garret, Perito y Testigo.

Por la Unión, comparecieron el Lcdo. José Antonio Cartagena, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. Roberto Rosario, Delegado y Representante y el Sr. Luis Serrano, Querellante.

II. SUMISIÓN

El acuerdo de sumisión es el siguiente:

“Determinar conforme a derecho si el despido del Sr. Luis Serrano estuvo o no justificado conforme a la prueba presentada y al Convenio Colectivo. De no estarlo, que le Honorable Arbitro provea el remedio adecuado.”

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTICULO 22

CLAUSULA DE DERECHOS GERENCIALES

La Compañía se reserva todos los derechos gerenciales como definido por ley, a menos que de otra forma se defina en ese contrato.

ARTICULO 15

ACCION DISCIPLINARIA

Sección 1 - Acciones Sumarias

- A. El Patrono no despedirá ni suspenderá ningún empleado sin justa causa, y previo a la suspensión le dará por lo menos una amonestación verbal,...
- Sin embargo, no será necesario darle a ningún empleado una amonestación verbal, amonestación escrita o suspensión antes de ser despedido o suspendido, si durante su día de trabajo, tal empleado es convicto de cualquier delito.... **manejo descuidado o negligente de**

equipo de la compañía;descuido o negligencia que resulte en un accidente serio; un accidente de descarrilamiento prevenible;...

NACIONAL MASTER
UNITED PARCER SERVICES
AGREEMENT

Section 3. Accidents and Reports

A serious accidents es defined as one in which:

1. There is a fatality, or;
2. A citation is issued and there is bodily injury to a person who, as a result of the injury, receives immediate medical treatment away from the scene of the accident, or;
3. A citation is issued and one or more motor vehicles incur disabling damage as a result of the accident requirió a vehicle to be transportted away from the scene by a tow truck or other vehicle, or;
4.
5. There is an accident involving a motor vehicle on Company property, outside of any building, that results in a fatality or body injury to a person, who as a result of the injury receives medical treatment away from the scene of the accident.¹

¹ Exhibits 3 de la Compañía.

TRASFONDO DE LA QUERRELLA

Las partes rigen sus relaciones obrero patronales mediante un Convenio Colectivo en donde se pactaron salarios y condiciones de trabajo. En este también fue pactado un procedimiento de querellas para que las partes dilucidan sus respectivas controversias. Además, en dicho pacto la Compañía se reservó el derecho de administración, incluyendo la aplicación de medidas disciplinarias cuando entendiera que un empleado violó las normas de conductas establecidas por esta. Basado en este derecho el empleado querellante, Sr. Luis Serrano fue despedido el 12 de marzo de 2007, imputándole descuido o negligencia, pues se le imputa haber provocado a eso de las 7:40 p.m. un serio accidente, el 26 de febrero de 2007. La Compañía sometió prueba documental como testifical para demostrar que el despido del querellante estuvo justificado. La Querellada tiene la obligación de demostrar que existió justa causa en la aplicación de la separación de empleo y sueldo del querellante. En el tratado El Arbitraje Obrero Patronal, cuyo autor es Demetrio Fernández Quiñónez, en la página 210 nos dice y citamos: “El principio de justa causa se considera que comprende tres cuestiones principales:

- (i) Si el empleado cometió la falta que se le imputa.
- (ii) Si se le concedió un debido proceso al empleado, y
- (iii) Si la medida disciplinaria fue razonable.”

En cuanto a la negligencia debe demostrar que el empleado fue descuidado, tuvo una falta de previsión o de precaución al conducir el vehículo de motor de la Compañía.

Veamos si en el caso de referencia la empresa demostrar tal falta de cuidado, precaución o previsión y si fueron aplicados los principios para demostrar la justa causa del despido.

En el descargo de su obligación la Compañía sometió un voluminoso informe y el testimonio de la Sra. Grace Paoli, Especialista en Salud y Seguridad de la empresa. Además sometió el testimonio pericial del perito, Sr. Carlos Garret. La Unión por su parte, intentó impugnar dichos testimonios y la prueba documental sometida por la Compañía. Luego de evaluar dicha prueba y teniendo la Unión toda la oportunidad de refutar e impugnar la misma, concluimos que en efecto el empleado cometió la falta imputada. Además, entendemos que al Querellante se le concedió un debido proceso de ley, pues tuvo todas las garantías procesales para refutar la evidencia tanto documental como testifical y a traer su propia prueba. Por último, debemos resolver si la medida disciplinaria fue razonable. Veamos. De la prueba surge que el Querellante incurrió en un acto de negligencia que provocó un accidente vehicular, y en éste, daños serios a un ser humano. De toda la prueba no surge ninguna causa interventora como trató de demostrar el Querellante que lo exculpara de dicha negligencia. De la prueba surge como hecho incontrovertido que el 26 de febrero de 2007 a eso de la 7:40 p.m. el Querellante de manera

negligente y descuidada invadió el carril opuesto al de él e impactó el vehículo de la perjudicada, Sra. Wendy Pichardo.

Entendemos que la medida disciplinaria impuesta al Querellante fue razonable por lo que emitimos el siguiente Laudo:

El despido del Querellante, Sr. Luis Serrano estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 25 de agosto de 2009.

RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 25 de agosto de 2009 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR JOSÉ L. CORTÉS
REPRESENTANTE
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SR DAVID ROSA
GERENTE LABORAL
UNITED PARCEL SERVICES
PO BOX 2113
CAROLINA PR 00986

LCDO JOSÉ A SILVA COFRESÍ
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

SR LEONEL MORALES
REPRESENTANTE
UNIÓN DE TRONQUISTAS
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO JOSÉ CARTAGENA
EDIF. MIDTOWN OFIC 204
421 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PR 00918

OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III