

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
Negociado de Conciliación y Arbitraje  
P. O. Box 195540  
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

UNITED PARCEL SERVICES (UPS)  
(Compañía)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE  
PUERTO RICO, LOCAL 901  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-10-1337

SOBRE: DESPIDO (NEGLIGENCIA)  
JORGE L. RODRÍGUEZ

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES  
PLAZA

### INTRODUCCIÓN

La vista de la presente controversia se celebró el lunes, 2 de febrero de 2015, a las 8:30 am, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido, para fines de adjudicación, el 20 de marzo de 2015, fecha concedida a las partes para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día, por UNITED PARCEL SERVICES (UPS), en adelante denominada, "la Compañía", comparecieron: la Sra. Ilka Ramón, directora de Recursos Humanos; y el Lcdo. José A. Silva Cofresí, asesor legal y portavoz.

De otra parte, por la UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO, en adelante denominada, "la Unión", comparecieron: el Sr. Jorge L. Rodríguez, querellante; y el Lcdo. Ricardo J. Goytía Díaz, asesor legal y portavoz.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

### SUMISIÓN

“Determinar conforme a derecho, si el despido del Querellante estuvo o no justificado conforme al Convenio Colectivo vigente entre las partes y a la prueba presentada. De no estarlo, que el Honorable Árbitro determine el remedio apropiado que podría incluir reinstalación y pago de haberes.”

### DOCUMENTO ESTIPULADO

1. Exhibit I, Conjunto – Convenio Colectivo vigente entre las partes del 1 de agosto de 2008 al 31 de julio de 2013.

### DOCUMENTOS DE LA COMPAÑÍA

1. Exhibit I, Compañía – Carpeta de Investigación del Accidente.

Tab I: Results of the Accident

Tab II: The Accident

Tab III: The Equipment

Tab IV: Accident Scene Diagram

Tab V: Photographs

Tab VI: Feeder Timecard Module

Tab VII: Witness Statements

Tab VIII: Discussions with UPS Driver

- Tab IX: District Handling of Accident
  - Tab X: The UPS Driver
  - Tab XI: UPS Training
  - Tab XII: UPS Accident Record
  - Tab XIII: Driver's Job and Operating Unit
  - Tab XIV: Driver's Trainers and Present Supervisor
    - Driver - Trainer Vehicle Safety Training Audit
  - Tab XV: Other Reports
    - Certificate Driver's Record
      - Motor Vehicle
    - Certification
      - Employment Application
      - Honesty In
    - Employment Policy
2. Exhibit II, Compañía - Carta de despido del 19 de octubre de 2009.
  3. Exhibit III, Compañía - Carta de suspensión del 26 de enero de 2009.
  4. Exhibit IV, Compañía - Advertencia escrita del 27 de febrero de 2008.

### DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

#### ARTÍCULO 15 - ACCIÓN 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, una amonestación escrita y una amonestación escrita final sobre la querrela contra el empleado, con una copia de la misma a la Unión y al Delegado. El proceso arriba mencionado también deberá haber sido seguido previo al despido. 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 trabajo, tal empleado es convicto de cualquier delito como definido por el Código Penal de Puerto Rico, o está envuelto en cualquiera de los siguientes: la venta, uso o posesión de drogas ilegales; reportarse a trabajar bajo la influencia de alcohol o drogas ilegales según comprobado por un examen médico; tomar bebidas alcohólicas durante sus horas de trabajo, incluyendo el período de tomar alimentos; o iniciar ataques o agresiones contra compañeros de trabajo, clientes, miembros del público en general, supervisores o guardias de seguridad, o participar en tales acciones que no sea con el propósito de defenderse de ataques físicos; robo, hurto, o falsificación de documentos de la Compañía o clientes; manejo descuidado o negligente de equipo de la compañía; daño malicioso a propiedad de cliente, propiedad de la Compañía o propiedad bajo la custodia de la Compañía, hacerse pasar por un impostor o posar como un empleado, agente o representante de la Compañía con el propósito de defraudar la Compañía o cliente, o para beneficio propio; descuido o negligencia que resulte en un accidente serio; un accidente de descarrilamiento prevenible; no reportar rápidamente u ocultar un accidente vehicular; el llevar pasajeros no autorizados; no reportar cuando los privilegios del conducir de un chofer o la licencia han sido suspendidas o revocadas; robo de propiedad de la Compañía o cliente; interferir con mercancía (como se explica en memorando de orientación al empleado al respecto); manipulación C.O.D. o C.C.D. o no entregar dineros cobrados en el día (no incluye errores de buena fe o sumas o restas). Ningún empleado será sacado fuera de servicio sin antes revisar esta infracción con la Unión y el Gerente de División o su designado en su ausencia.

- B. En casos sensitivos, donde la imagen de la Compañía se puede ver afectada, tales como asesinato, violación forzada, robo, la Compañía consultará con el Secretario Tesorero o sus representantes, para establecer lo que es justo y razonable para proteger ambos, la imagen de la Compañía y los derechos del empleado.

...

#### DETERMINACIONES DE HECHOS

1. El Querellante comenzó a trabajar el 14 de enero de 1992 como Chofer.
2. El 2 de febrero de 2011 el Querellante recibió una reprimenda escrita por un accidente de tránsito ocurrido el 26 de enero de 2001. Se le advirtió que de ocurrir otra infracción de la misma naturaleza se le aplicarían acciones disciplinarias que podrían incluir el despido.
3. El 27 de febrero de 2008 el Querellante recibió una advertencia escrita por un accidente ocurrido el 25 de febrero de 2008. Se le advirtió que de incurrir en otra infracción de la misma naturaleza se le impondrían acciones disciplinarias que podrían incluir el despido.
4. El 26 de enero de 2009 el Querellante fue suspendido de empleo y sueldo por sufrir otro accidente el 21 de enero de 2009. Se le advirtió una vez más que de incurrir en otra falta se le impondrían sanciones disciplinarias que podrían incluir el despido.
5. El 16 de septiembre de 2009 el Querellante tuvo otro accidente. El mismo ocasionó que el camión de la Compañía fuera pérdida total. A raíz de este accidente la Compañía procedió a despedir al Querellante.

OPINIÓN

Nos compete resolver en la controversia de autos si el despido del Sr. Jorge L. Rodríguez estuvo o no justificado.

Sostiene la Compañía que el despido del Querellante estuvo justificado, ya que violó lo dispuesto en el Convenio Colectivo en su Art. 15, supra.

De otra parte, la Unión sostiene que el despido no estuvo justificado, ya que la Compañía no logró probar lo imputado al Querellante.

Aquilatada la prueba ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

Para sostener su caso, la Compañía presentó al Sr. David Rosa. Éste declaró que trabaja en la Compañía desde 1992; que está a cargo del área de Salud y Seguridad; que conoce al Querellante desde el 2009; que el señor Rodríguez se vio envuelto en un accidente serio en el expreso de Salinas; que la Policía de Puerto Rico investigó e intervino en dicho accidente; que se procedió a realizar una investigación minuciosa sobre el accidente; que el informe de la Policía concluyó que el "chofer de UPS no guardó una distancia prudente con el otro vehículo"; que el Querellante estuvo involucrado en otros accidentes y se le había dado la oportunidad para que corrigiera su conducta; éste no aprovecho las mismas y por eso fue despedido.

En adición, la Compañía presentó a la Sra. Ilka Ramón. Ésta declaró que es la Gerente de Recursos Humanos; que ésta es la custodia de los documentos de personal de los empleados de la Compañía; que el área de Recursos Humanos fue la que hizo la

recomendación del despido, así como las suspensiones y acciones disciplinarias para que el Querellante corrigiera el patrón de accidentes que tenía.

Está firmemente establecido en el campo arbitral que el patrono, además de administrar su negocio, posee el derecho inherente de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñan, ascenderlos, degradarlos, transferirlos y disciplinarlos por justa causa, manteniendo así la conducta y moral del personal en su más alto nivel.<sup>1</sup> En el ejercicio de dicha prerrogativa, el patrono hace uso de la disciplina correctiva y progresiva, salvo en aquellas circunstancias en que se justifica el despido, dándole la oportunidad al empleado a superarse y corregirse.

Por otro lado, está firmemente establecido en dicho campo, que el despido de un empleado que tiene su origen no ya en el libre albedrío del patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y norma para el funcionamiento de la empresa, se considera justificado.<sup>2</sup>

La Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, en su Artículo 2 establece que se entenderá por justa causa para el despido de un empleado:

1. Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
2. La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía o negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.
3. Violación reiterada por el empleado, de las reglas y reglamentos razonables, establecidas para el

<sup>1</sup> ElKouri & ElKouri: *How Arbitration Works*, 4ta. Ed., BNA, Washington, D.C. (1985), págs. 457 et. seq.

<sup>2</sup> *Secretario del Trabajo vs. I.T.T.*, 108 DPR 536 (1979).

funcionamiento del establecimiento; siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha advertido que la Ley Núm. 80 no pretende ni puede, considerada la variedad de circunstancias y normas de los múltiples establecimientos de trabajo, ser un código de conducta conteniendo una lista de faltas y la sanción correspondiente. Por consiguiente, se le reconoce la potestad a patrono para adoptar aquellas reglas de eficiencia y/o normas de conducta que considere necesarias para salvaguardar el buen funcionamiento de su empresa, siempre que éstas satisfagan el criterio de razonabilidad. *Rivera Torres v. Pan Pepin*, 2004 T.S.P.R. 59; *Jusino Figueroa v. Walgreens*, 2001 T.S.P.R. 50; *Secretario v. I.T.T.*, 108 DPR 536 (1979).

En el caso *Blanes vs. Tribunal de Distrito*, 69 DPR 113 (1948), nuestro más alto foro expresó:

“En todo contrato de empleo existe, expresa o implícita, la condición de que el empleado habrá de cumplir los deberes de su empleo en forma **competente** y como consecuencia si se demuestra que el empleado es **incompetente, ineficiente o negligente**, en tal forma que el continuar con sus servicios resultaría en perjuicio del patrono y aún de terceras personas, ese hecho constituye justa causa para el despido.” (Énfasis nuestro).

En esa misma línea en *Mercedes Bus Line vs. Tribunal de Distrito*, 70 DPR 690, expresó:

“La negligencia, la incompetencia, la deslealtad y la desobediencia a las reglas y órdenes del patrono son motivos justificados para despedir un empleado.”

De igual manera, en *Belk Arce vs. Martínez*, 146 DPR 215 (1998), nuestro más alto foro señaló:

“... la falta de confianza en un empleado podría constituir justa causa para el despido. Ello siempre y cuando el patrono pueda demostrar que el empleado faltó a sus deberes como empleado, violando reglas u órdenes del patrono, demostrando negligencia, ineptitud o ineficiencia en su trabajo o incurriendo en fraude, deslealtad grave o en falta de honradez.”

La prueba testifical y documental presentada por la Compañía, demostró fehacientemente que el Querellante incurrió en la conducta imputada; es decir, en la violación del Convenio Colectivo, en su Art. 15, supra. Dicha prueba demostró que hubo justa causa para el despido.

En el caso particular de violaciones a reglas de seguridad establecidas para el manejo de vehículos de motor, en los Estados Unidos, los tribunales han reconocido como justa causa el despido de un empleado, la violación por éste de estas reglas de seguridad del patrono; ello con el fin de reducir el riesgo de responsabilidad y evitar daño a su reputación de negocio. Véase, *Roberts vs. Alan Richty, Inc.*, 962 F.Supp. 1028 (D.C. Ohio 1997), 12 I.E.R. Cases 1449, donde el Tribunal de Distrito Federal de Ohio sostuvo el despido de un empleado porque fue arrestado por manejar bajo los efectos del alcohol, aun cuando el empleado fue absuelto de los cargos. Expresó el Tribunal:

“ARI also has overriding legitimate business justifications for taking the action. As a trucking company, ARI must ensure that it employs safe and conscientious drivers in order to reduce the risk of liability and prevent harm to its business reputation. See *Cisco v. United Parcel Services, Inc.*, 328 Pa. Super. 300, 476 A.2d 1340, 1344 (Pa. Super. 1984) (finding that the reputation and business activity of employer may be threatened by mere arrest of an employee even if it resulted in an acquittal). Certainly, ARI's business could be harmed if the general public or its customers found

out that ARI employed a truck driver who was arrested for driving under the influence. See if. (stating that full rights of criminally accused cannot be imposed upon private companies where for 'legitimate business reasons, [an employer] cannot risk even someone under suspicion of having committed theft...'). Accordingly, we find that ARI did not violate any public policy by terminating a truck driver who was arrested for DUI even though he was later acquitted of the charges." (Énfasis suplido)

Igualmente, en *Hill vs. Brink's Inc.*, 2006 U.S. Dist. LEXIS 80796 el Tribunal de Distrito Federal para el Distrito Norte de Indiana reconoció que el patrono tiene una expectativa legítima de que sus empleados conduzcan los vehículos de una manera segura. Expresó el Tribunal:

**"Brink's expected Hill to be able to operate an armored vehicle in a safe manner, an expectation which is undoubtedly legitimate."** (Énfasis suplido)

Tanto la Unión como la Compañía reconocieron la importancia de que los vehículos de motor se conduzcan de manera segura cuando incluyeron como causal de despido sumario en el Convenio Colectivo "el manejo descuidado o negligente de equipo de la Compañía". (Art. 15, Sección 1-A). El foro arbitral se ha sostenido en sus decisiones por este tipo de causal.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Véase, UPS y Unión de Tronquista de PR, caso número A-1844 (Laudo del 20 de junio de 1991 – Árbitro Betty Ann Mullins); UPS y Unión de Tronquista de PR, caso número A-1077 (Laudo del 28 de octubre de 1988 – Árbitro Simeón Villalba); UPS y Unión de Tronquista de PR, caso número A-1960-93 (Laudo del 7 de octubre de 1993 – Árbitro Fernando E. Fuentes Félix); UPS y Unión de Tronquista de PR, caso número A-483-95 (Laudo del 11 de agosto de 1995 – Árbitro José F. Pueyo Font); UPS y Unión de Tronquista de PR, caso número A-699-98(A) (Laudo del 18 de marzo de 1999 – Árbitro Radamés Jordán Ortiz); UPS y Unión de Tronquista de PR, caso número A-1115-94 (Laudo del 14 de marzo de 1996 – Árbitro Elizabeth Guzmán Rodríguez); y UPS y Unión de Tronquista de PR, caso número A-02-1776 (Laudo del 5 de mayo de 2004 – Árbitro José R. Colón Burgos).

En ausencia de que la acción tomada por la Compañía haya sido una caprichosa, arbitraria o discriminatoria, la misma debe prevalecer. Hay que dejar claro, que al Querellante se le brindó la oportunidad de corregir su conducta mediante la disciplina progresiva y éste no supo aprovechar la misma.

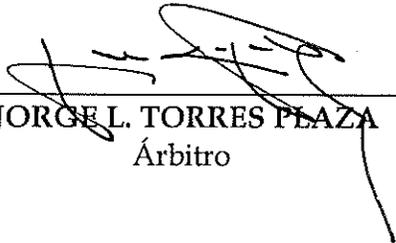
A tono con lo arriba antes esbozado, emitimos el siguiente:

LAUDO

El despido del Sr. Jorge L. Rodríguez estuvo justificado.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:**

En San Juan, Puerto Rico, a 27 de marzo de 2015.



---

JORGE L. TORRES PLAZA  
Árbitro

**CERTIFICACIÓN:**

Archivado en autos hoy, 27 de marzo de 2015 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR LEONEL MORALES APONTE  
DIVISION DE ARBITRAJE Y LEGAL  
UNION DE TRONQUISTAS DE PR  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN PR 00912

LCDO RICARDO J GOYTIA DIAZ  
BUFETE GOYTIA DIAZ & ALONZO ORTIZ  
PO BOX 360381  
SAN JUAN PR 00936-0381

SRA ILKA RAMON  
GERENTE LABORAL  
UNITED PARCEL SERVICES (UPS)  
PO BOX 2113  
CAROLINA PR 00986

LCDO JOSE A SILVA COFRESI  
BUFETE FIDDLER GONZALEZ & RODRIGUEZ  
PO BOX 363507  
SAN JUAN PR 00936-3507

  
\_\_\_\_\_  
YESENIA MIRANDA COLÓN  
Técnica de Sistemas de Oficina III