

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

UNITED PARCEL SERVICE
(PATRONO)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
LOCAL 901
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-11-2922

SOBRE: DESPIDO

ÁRBITRO:
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso de referencia se efectuó durante los días 13 de diciembre de 2012 y 17 de enero de 2013 en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para su adjudicación el 6 de junio de 2013, último día para la radicación de los alegatos escritos. Por la compañía compareció el Lcdo. José A. Silva Cofresí, Asesor Legal y Portavoz y como testigos el Sr. Ismael Reyes Ortiz y la Sra. Ilka Ramón, Directora de Recursos Humanos. Por la Unión compareció el Lcdo. José A. Cartagena, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. Luis Mangual, Representante la Unión y como testigos el Sr. José A. Quiñones Loyola, querellante y el Sr. Luis Villahermosa Lorenzo.

II. SUMISIÓN

No hubo acuerdo de sumisión por lo que las partes radicaron sus respectivos proyectos.¹

¹ El Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en su Artículo XIII- Sobre la Sumisión, inciso b dispone y citamos: "En la eventualidad 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) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios."

El proyecto de la Compañía es el siguiente:

“Determinar conforme a derecho si el despido de José A. Quiñones Loyola estuvo o no justificado conforme a la prueba presentada y el Convenio Colectivo vigente ente las partes. De no estarlo, que el Honorable Arbitro provea el remedio adecuado.”

El proyecto de la Unión es el siguiente:

“Que el árbitro determine de acuerdo al Convenio Colectivo, el derecho aplicable y la prueba presentada, si el despido del querellante estuvo o no justificado. De determinar que no, provea el remedio adecuado, incluyendo la reinstalación en el puesto, el pago de los haberes dejados de percibir, los intereses, la fijación de una cantidad razonable y los honorarios de abogado.”

Entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si el despido del reclamante estuvo o no justificado, en caso de no estarlo proveer el remedio adecuado conforme a convenio colectivo.

IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

Las partes rigen sus relaciones obrero patronales mediante convenio colectivo, en el cual pactaron salarios, condiciones de trabajo y un procedimiento para la resolución de controversias. El caso de referencia trata sobre la separación permanente de empleo y sueldo del querellante, o sea, un despido. Por tratarse de un despido la Compañía tiene la obligación de demostrar que existió justa causa para el mismo. En caso de no existir justa causa emitiremos un remedio adecuado a la controversia. En el caso de autos el Convenio Colectivo que rige las relaciones obrero patronales entre las partes en su Artículo 15, Sección 1(A) dispone bajo el título de Acciones Sumarias lo siguiente:

“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 querella 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 de 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: ; manejo descuidado o negligente de equipo de la compañía,...; manejo o descuido negligente de equipo de la compañía... Veamos si el empleado incurrió en la falta que justifica el despido pues la Compañía tiene el peso de la prueba para demostrar que en efecto el reclamante fue negligente o descuidado tal como dispone el convenio colectivo.

El Sr. José A. Quiñones Loyola, querellante, comenzó a trabajar para la compañía el 10 de julio de 1985 en calidad de chofer. Al ser reclutado recibió un entrenamiento de parte del Departamento de Recursos Humanos que duró una semana. En dicho adiestramiento se le informó de las reglas de trabajo, incluyendo como conducir de manera segura un vehículo de motor. Además de ser orientado sobre las reglas establecidas por ley se le orientó sobre las reglas establecidas por la Compañía las cuales son de mayor rigurosidad a las implantadas por el estado. Esta política promulgada por la empresa está basada en el principio de cero tolerancia con el propósito de prevenir accidentes.

De la prueba sometida por la compañía surge claramente la importancia que tiene para ésta la seguridad y el manejo seguro y responsable de los vehículos de motor. A tono con esta política le enseñan a los conductores las conocidas Reglas de Espacio y Visibilidad. Estas tienen el propósito de prevenir la ocurrencia de accidentes. En el caso

particular de las intersecciones los choferes deben tomar las siguientes precauciones: reducir la velocidad y estar atento a las señales de tránsito, acercarse a la intersección quitando el pie del acelerador y preparados para frenar, mirar a la izquierda, derecha y frente, además de las esquinas de la intersección y mirar los espejos al acercarse a la intersección.

La compañía sostiene que el accidente ocurrido el 10 de febrero de 2011 era prevenible. Que al conducir el vehículo propiedad de UPS y al cruzar una intersección en Jardines del Caribe en Ponce fue impactado por un Mitsubishi Lancer modelo de 2009 en la parte delantera izquierda a nivel de la llanta del lado del chofer. Que el empleado no siguió las reglas sobre seguridad, particularmente relacionadas a las intersecciones. Añade que tal conclusión se sostiene al querellante admitir que antes del impacto no frenó ni pudo ver el vehículo que lo impactó. Por su parte la Unión sostiene que el despido no estuvo justificado por lo que pide que se provea el remedio adecuado incluyendo la reposición del empleado a su trabajo y el pago de los haberes dejados de percibir durante el tiempo que estuvo fuera de su empleo. Veamos.

A fin de tomar una determinación la compañía realizó una investigación del accidente del 10 de febrero de 2011. De dicha investigación la querellada concluyó que el accidente pudo haber sido prevenido ya que no se habían seguido las reglas sobre seguridad, en particular las relacionadas con las intersecciones. Por tal motivo la empresa aplicó el despido como medida disciplinaria. Por otro lado, la empresa sometió evidencia del expediente del reclamante en donde surge que estuvo envuelto en otros seis accidentes. Estos ocurrieron desde el año 1985 hasta el 2008.

No obstante, luego de un análisis de la prueba sometida por la compañía no podemos concluir que el reclamante fuera responsable del accidente por el cual fue

despedido. La propia prueba testifical de la compañía nos brinda los fundamentos para dicha conclusión. En la página cuarenta de la transcripción el testigo de la querellada al hablar del exhibit 1 testificó lo siguiente: "Mas de lejos, tomando la foto, la misma foto, para que se pueda ver todo lo que tuvo que cruzar el vehículo desde la mano para impactarnos a nosotros. Tuvo que cruzar los dos carriles del tráfico que va, tuvo que cruzar el PARE que tiene una medida igualmente de ancha que es un carril también, desde el PARE hasta la ... empezando la intersección.

Estamos hablando que el equivalente a tres carriles, porque estamos de 42 pies, que sé que los carriles miden aproximadamente 10 pies de ancho, y mide prácticamente cuatro carriles en pies de ancho. Y esa distancia fue la que recogió hasta darnos a nosotros." En adición, en la página 95 de la transcripción el testigo de la compañía señala: "Lo que sucede que del informe surge, del testimonio del propio chofer surge, del oficial que dos meses casi después hace el reporte, surge que quien impacta al chofer de nosotros fue el otro señor. Nosotros nunca hemos establecido que el chofer de nosotros impactó a él, sino que la otra persona nos impactó a nosotros."

De dicho testimonio no podemos entender como la compañía procede al despido del reclamante. Sí entendemos la política de cero tolerancia a los accidentes pero dicha política debe estar basada en el fundamento de que el chofer haya incurrido en una negligencia o descuido que provocara el mismo. De la prueba no surge que el querellante incurriera en alguna de ellas. Tampoco surge que no siguiera los procedimientos tal como le fueron enseñados mediante adiestramiento. De hecho el testimonio vertido por dicho testigo de la empresa es uno de carácter exculpatorio. Por otro lado, del Informe de Accidente de la Policía de Puerto Rico surge que el otro

vehículo invadió el carril por el cual transitaba el querellante impactándolo con su parte delantera.²

Tal situación nos lleva a concluir que el despido del reclamante no estuvo justificado. El deber de la querellada de demostrar la justa causa no quedó satisfecho con la prueba sometida.

Por tal razón no nos queda de otra que emitir el siguiente laudo:

V. LAUDO

El despido del reclamante no estuvo justificado. Se ordena la reposición del empleado con todos los haberes dejados de devengar. Se ordena el pago de honorarios de abogado hasta un quince (15) por ciento.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 25 de febrero de 2014.


RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 25 de febrero de 2014 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO JOSÉ A. CARTAGENA
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO 901
352 CALLE DEL PARQUE PDA. 23
SAN JUAN PR 00912

² Exhibits 1 de la Unión.

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


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III