

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

UNITED PARCEL SERVICE INC.
(Patrono)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS
DE PUERTO RICO
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-12-3126

SOBRE: DESPIDO
Sr. Kemo Simeon

ÁRBITRO: MARIELA CHEZ VÉLEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente querella se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico el 8 de marzo de 2013. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 29 de julio de 2013.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, en adelante "la Unión": el Lcdo. José Carreras, asesor legal y portavoz; y el señor Kemo Simeon, querellante.

Por United Parcel Service, en adelante la "Compañía o Patrono": el Lcdo. José Silva Cofresí, asesor legal y portavoz; la señora Ilka Ramón Rodríguez, Gerente Laboral; y el señor Juan Zorrilla, Gerente de Operaciones y testigo.

A las partes así representadas, se les brindó la oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental que tuvieran en apoyo de sus respectivas posiciones.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Determinar conforme a derecho, si el despido del querellante estuvo o no justificado conforme a la prueba presentada y el convenio colectivo vigente entre las partes. De no estarlo, que la Honorable Árbítro provea el remedio adecuado.

III. DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

Article 10 - Disciplinary Action

Section 1 - Summary Actions

- a. The Employer shall not discharge nor suspend any employee without just cause, and prior to a suspension shall give at least one verbal warning, one written notice, and one written final notice of the complaints against the employee to the employee, with copy of the same to the Union and Delegate. The above procedure must also have been followed prior to discharge. However, no verbal warning, written notice or suspension need be given to any employee before he is discharged or suspended, if as a result of actions during the work day such employee is convicted of any felony as defined by the Penal Codes of St. Thomas or St. Croix, or if during the work day such employee is involved in any of the following: the sale, use, or possession of illegal drugs; reporting for duty under the influence of alcohol or illegal drugs as proven by medical examination; drinking alcoholic beverages during working hours including meal period; or initiating attacks or aggressions against fellow employees, customers, member of the general public; supervisors or security guards, or participating in such actions other than the purpose of defending oneself from physical attack; theft, larceny, or falsification of Company or customer documents; reckless or negligent handling of company equipment; soliciting retribution or tips for the services; malicious damage to customer property, Company property or property in the Company's keep; serving as an impostor or posing as an employee, agent or representative of the Company with the purpose of defrauding the company or customer, or for self gain; recklessness or negligence resulting in a

serious accident; avoidable runaway accident; failure to promptly report or concealing a vehicle accident; the carrying of unauthorized passengers; allowing unauthorized persons in the Company vehicle; failure to report when a driver's operating privilege or license has been suspended or revoked; theft of Company or customer property; tampering with merchandise (as explained in the employee orientation tampering memo); C.O.D. manipulation or failure to remit monies on day collected (not intended to include bona fide errors of addition or subtraction); or intentional failure to collect C.O.D. or required cash funds at the same time of delivery. This list of infractions is not intended to be all inclusive as there may be other offenses of equal seriousness. With regard to intentional failure to collect COD or other required cash funds at the time of delivery, no employee will be taken out of service prior to a review of this infraction with the Union and the Division manager or his designee in his absence.

...

IV. HECHOS PERTINENTES

1. El querellante, Kemo Simeon, laboraba para UPS de St. Thomas en calidad de chofer.
2. El 24 de febrero de 2012, el querellante recibió una llamada telefónica del señor Vaughn Brazier, empleado de un agente de UPS en las Islas Vírgenes. El propósito de dicha llamada fue para decirle al querellante que una persona estaría llevándole algo para él, que le hiciera el favor de entregárselo a otro chofer de UPS llamado Omar. El querellante accedió a dicha petición.¹
3. Más adelante en el día el querellante salió de la oficina de UPS para dirigirse al aeropuerto, cuando una persona se le acercó y le entregó algo envuelto en papel

¹ Exhibit 2 de la Unión.

toalla para que se lo entregara a Vaughn Brazier. El querellante procedió a echárselo en el bolsillo de su camisa y se dirigió a trabajar en el aeropuerto.²

4. Antes de comenzar a trabajar en el aeropuerto, el querellante colocó su camisa en el asiento dentro de su camión. Una vez comenzó a laborar en el aeropuerto, llegaron los oficiales de aduanas. Uno de los oficiales se acercó con su perro al camión del querellante, y cuando salió preguntó de quién era el camión; a lo que el querellante respondió que era de él.³
5. El oficial de aduanas le mostró al querellante la envoltura de papel toalla, al oficial de aduanas abrir el papel frente al querellante le mostró que tenía dos bolsitas plásticas que contenían marihuana. Así las cosas, el querellante se puso nervioso y le indicó al oficial que le pertenecían a él.⁴
6. El oficial de aduanas le indicó que por eso lo podía arrestar, pero que en su lugar lo quería como informante en caso de que viera algo inusual. Antes de marcharse, el oficial le tomó la licencia e información personal del querellante.⁵
7. El 29 de febrero de 2012, el mismo oficial de aduanas regresó a hablar con el querellante para indicarle que su jefe quería que hiciera algo con relación al hallazgo del día anterior; y le indicó, que tenía que expedirle una multa de cinco mil

² Exhibit 1y 3 del Patrono.

³ Exhibit 3 del Patrono.

⁴ Exhibit 1y 3 del Patrono.

⁵ Exhibit 1 del Patrono.

(\$5,000.00) dólares. Pero, que dicha multa se podía reducir a quinientos (\$500.00) dólares si le proveía información sobre un cargamento de drogas ocupado hacía dos meses atrás. A dicho requerimiento, el querellante le contestó que no sabía nada sobre el particular; pero en cuanto al hallazgo del día anterior, el querellante asumió la responsabilidad y le indicó al oficial que las había obtenido en Ras Valley.⁶ Luego entonces, el oficial le expidió la multa de quinientos (\$500.00) dólares.⁷

8. El 5 de marzo de 2012, la Gerente de Relaciones Laborales le informó al querellante mediante comunicación escrita que la Compañía estaría prescindiendo de sus servicios de forma inmediata.⁸

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el presente caso nos corresponde determinar si el despido del querellante, Kemo Simeon, estuvo justificado o no.

La Compañía alego, que la acción disciplinaria impuesta al querellante estuvo justificada. Sostuvo, que el querellante infringió las reglas y procedimientos de la Compañía que forman parte integral del Convenio Colectivo acordado entre las partes. Indicó, que el Artículo 10, Sección 1(A), supra, del Convenio Colectivo establece claramente que un empleado podrá ser despedido por la posesión de drogas ilegales.

La Unión alegó, que las acciones disciplinarias impuestas al querellante no estuvieron justificadas.

⁶ Exhibit 1 del Patrono.

⁷ Exhibit 3 y 4 del Patrono.

⁸ Exhibit 2 del Patrono.

La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba, al igual que en los casos ante los tribunales, es que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales. El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presenta evidencia por ninguna de las partes. R. H. Gorske, Burden of Proof in Grievance Arbitration, 43 Marq. L. Rev. 135, 145 (1959). Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 D. P. R. 62 (1987). A esos efectos, el Patrono cumplió con dicho requisito. Veamos.

El Convenio Colectivo negociado y acordado entre las partes le reconoce la prerrogativa gerencial al Patrono de establecer e implementar las reglas de conducta y disciplina necesarias para la administración efectiva del negocio. Dentro de dichas prerrogativas, se encuentra el Artículo 10, supra, del Convenio Colectivo, el cual claramente establece la facultad que tiene la Compañía de disciplinar a sus empleados.

Para sustentar la determinación del despido, el Patrono presentó como testigo al señor Juan Zorrilla, Gerente de Operaciones de UPS. En lo pertinente éste declaró, que existe entre UPS y la Unión un acuerdo de Política de Cero Tolerancia con relación a uso y/o posesión de drogas ilegales; estando el mismo establecido en el propio Convenio Colectivo negociado y acordado por ambas partes.

De otra parte, el Patrono presentó como evidencia dos comunicaciones⁹ suscritas por el propio querellante donde éste último relata y acepta los hechos antes mencionados, los cuales dieron lugar a la acción disciplinaria.

Estas declaraciones y evidencia documental presentada por parte del Patrono, no fueron de ninguna manera controvertidas por la Unión; a pesar de que el querellante estuvo disponible, éste no prestó testimonio alguno.

Jurisprudencialmente se ha establecido que siendo el Convenio Colectivo un contrato entre las partes, le son de aplicación las disposiciones del Código Civil de Puerto Rico. Luce & Co. vs. J. R. T., 86 D. P. R. 425 (1962). A tales efectos, el Código Civil dispone que "si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas". 31 L. P. R. A. §3471. En el caso de autos, quedó establecido que las partes acordaron e hicieron formar parte del Convenio Colectivo su Política de Cero Tolerancia con relaciones a sustancias controladas; y las acciones disciplinarias que la Compañía tomaría en caso de que alguno de sus empleados infringiese en dicha disposición. No empece, quedó demostrado que el querellante no tenía en su expediente de personal ninguna acción disciplinaria en su contra; su clara falta de juicio en el desempeño de sus funciones fue suficiente para mancillar su trabajo.

A tales efectos, concurrimos con la glosa esbozada por el Tribunal Supremo de Puerto Rico al resolver que se entenderá por justa causa para el despido la que tiene su

⁹ Exhibits 1 y 3 del Patrono. Ambos documentos fueron objetados por la Unión.

origen no ya en el libre albedrío del patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa. Es decir, que constituye una falta u ofensa grave aquella actitud o carácter del empleado que resulte lesivo para la paz y el buen funcionamiento de la empresa; y que sería una imprudencia por parte del patrono el esperar su reiteración para despedir al empleado. Secretario del Trabajo v. I. T. T. Western Hemisphere Directories, 108 D. P. R. 536, (1979). Somos de opinión que el despido del señor Kemo Simeon no fue uno arbitrario ni caprichoso, sino que entendemos que existió justa causa para el mismo

La prueba testifical y documental presentada por el Patrono demostró, que en efecto, el querellante incurrió en la falta imputada.

Por los fundamentos consignados en la opinión que antecede, emitimos la siguiente:

VI. LAUDO

El despido del señor Kemo Simeon estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 9 de agosto de 2013.


MARIELA CHEZ VÉLEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 9 de agosto de 2013, y remitida

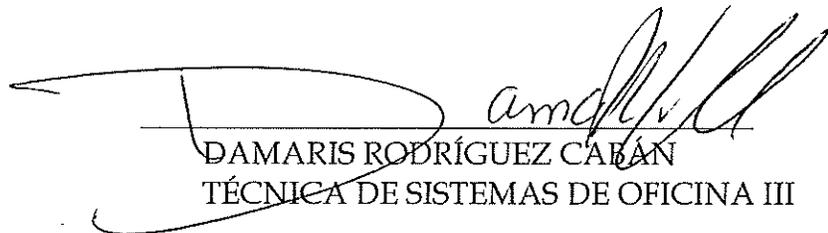
copia por correo a las siguientes personas:

LCDO JOSÉ E CARRERAS
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SR LEONEL MORALES APONTE
DIVISIÓN DE ARBITRAJE
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

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

SRA ILKA RAMÓN RODRÍGUEZ
GERENTE LABORAL
UPS
PO BOX 2113
CAROLINA PR 00986



DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III