

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

UNITED PARCEL SERVICES
(Compañía o Patrono)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-13-1055

SOBRE:

DESPIDO POR HURTO DE
MERCANCÍA

ÁRBITRO:

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje en el caso de autos fue citada para verse en sus méritos en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 10 de diciembre de 2013. El caso quedó sometido para adjudicación, el 21 de febrero de 2014, fecha en que venció el término para la presentación de alegatos escritos. Vencido dicho término, nos encontramos en posición de resolver. La comparecencia registrada el día de la vista fue la siguiente:

En Representación de UNITED PARCEL SERVICES: el Lcdo. José A. Silva Cofresí, asesor legal y portavoz; la Sra. Ilka Ramón, Gerente de Recursos Humanos y

Laboral; la Sra. Vanessa Torres, International Freight Specialist-UPS, testigo; y el Sr. Edwin Javier, testigo.

En Representación¹ del Querellante, Sr. Gerardo Cruz: la Lcda. Elba N. Villalba Ojeda, asesora legal y portavoz; y el Sr. Gerardo Cruz Lugo.

Las partes no lograron acordar el asunto a ser resuelto por esta Árbitro, por lo que cada una de éstas presentó un proyecto a tales efectos. Los mismos se detallan a continuación:

POR UNITED PARCEL SERVICES:

Determinar, conforme a derecho, si el despido del Querellante, Gerardo Cruz Lugo, estuvo o no justificado, conforme al Convenio Colectivo vigente entre las partes y la prueba presentada. De determinar que no lo está, que la Honorable Árbitro determine el remedio a concederse.

POR EL QUERELLANTE:

Se determine conforme a derecho por la Honorable Árbitra si el despido fue conforme al derecho vigente al momento en que ocurre, y que conforme a la reglamentación más benigna al trabajador, de no haber sido conforme a derecho, ordene su reinstalación y que se le pague todos sus salarios dejados de devengar, todas sus acreencias, haberes, se determine en el sentido de que el Patrono fue temerario y además ordene paga de honorarios de abogada.

¹ A solicitud del Sr. Gerardo Cruz, querellante en este caso, la Unión de Tronquistas presentó una solicitud de relevo de representación a favor de la Lcda. Elba Villalba Ojeda, a los efectos de que ésta asumiera la representación legal del mismo.

Luego de examinar las contenciones de las partes, hemos determinado que el proyecto presentado por United Parcel Services, en lo adelante, UPS, recoge el asunto preciso a ser resuelto por esta Árbítro.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES ATINENTES AL CASO

ARTICLE XV

Disciplinary Action

- A. The employer shall not take disciplinary action nor discharge any employee without just cause. The Company cannot take disciplinary after five (5) working days have elapsed since knowledge is acquired of the occurrence which can give base to the action. In event of any disciplinary action, the employee's delegate and the Union representative shall be immediately notified. All disciplinary action taken shall be subject to the grievance and arbitration procedure.
- B. The following are examples of act which could be considered violations of the rules of conduct. These examples are not all inclusive. Violations to the rules of conduct included under the present Section B will be objects of warning letters.
 1. Willfully failing to comply with his/her work responsibilities.
 2. Insubordination.
 3. Unacceptable absentee record.
 4. Unacceptable tardiness record.
 5. Failing to give acceptable notice for absences or tardiness.

6. Bringing weapons to Company's premises.
 7. Bringing or consuming alcoholic beverage or other controlled substances inside Company premises.
 8. Attempting to work with faculties visibly impaired.
 9. Bringing non employees onto Company property or remaining on Company property during non working hours without proper authorization.
 10. Threatening, intimidating or assaulting another employee, a customer or a supervisor.
 11. Negligence while driving that result in damage to Company or client property.
 12. Positive result in any drug testing for control substances in accordance with the drug testing policy agreed by the parties.
- C. Immediate suspension or discharge to any employee who in connection with his/her work with the Company commits any of the following violation:
1. Stealing.

...

RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Gerardo Cruz, aquí querellante, ocupó un puesto en calidad de chofer o "Driver Duck Worker" en UPS, en su localidad de la Base Muñiz, en Carolina.
2. Las tareas de su puesto consistían en recibir carga a través del departamento aéreo, llevar la misma al almacén SCS, donde ésta se segrega y luego colocarla

en paletas. Posteriormente, cada chofer utiliza un montacargas para ubicar la mercancía dentro de sus respectivos vehículos.

3. La ruta de distribución de mercancía asignada al Querellante comprendía los pueblos de la región sur de la Isla, entre estos, Guayama, Patillas, Coamo, Ponce, San Germán y Santa Isabel.
4. El 11 de julio de 2008, sobrevino la desaparición de una mercancía que estaba destinada a ser entregada por el chofer W. Córdova, a un cliente de la región norte de la Isla. Dicha mercancía estaba codificada con el número ULD 19992 y estaba distribuida en diez cajas. Su valor aproximado era de \$11,200.00.
5. El Sr. Edwin Javier, quien ocupaba en ese entonces, el puesto de Supervisor de Seguridad de UPS, efectuó una investigación con relación al incidente de autos. De dicha investigación, éste concluyó que el Querellante, de manera deliberada, colocó la mercancía ULD 19992 en su vehículo.
6. El 21 de agosto de 2008, el Querellante fue despedido de su empleo por incurrir en la violación al Artículo XV, Sección C-1 del Convenio Colectivo.
7. En dicha disposición contractual, las partes estipularon que de algún empleado incurrir en robo relacionado a su trabajo con la Compañía, éste estaría sujeto a ser disciplinado mediante suspensión o despido.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El caso que nos ocupa trata sobre el despido del querellante Gerardo Cruz. La Compañía le imputó haber incurrido en la violación del Artículo XV, Sección C-1 del Convenio Colectivo al éste, alegadamente, apropiarse de mercancía de la Compañía.

Para probar su contención, ésta presentó como su primer testigo al Sr. Edwin Javier, quien se desempeñó, por aproximadamente siete años, como supervisor del Departamento de Seguridad de Puerto Rico e Islas Vírgenes, de UPS. Las obligaciones medulares de su puesto consistían en auditar, adiestrar y efectuar investigaciones sobre situaciones irregulares que se suscitaban en el área de trabajo.

El señor Javier testificó que allá para el año 2008, en las facilidades de UPS ubicadas en la Base Aérea Muñiz, se estaban presentando incidentes relacionados a robos de mercancía acarreada por la Compañía. Que el 30 de julio de 2008, recibió una llamada del Sr. John Morales, Gerente de la unidad SCS, para que iniciara una investigación sobre un incidente ocurrido el 11 de julio de 2008, en el cual se robaron una mercancía cuyo valor fluctuaba en alrededor de \$11,200.00. Que dicha cantidad de dinero tuvo que ser sufragada por UPS. Como resultado de su investigación, éste pudo concluir que el Querellante fue la persona que robo dicha mercancía.

Posteriormente, la Compañía presentó un video obtenido de las cámaras de seguridad del almacén. Allí, el testigo Javier describió que a eso de las 11:10 a.m. del 11 de julio de 2008, aparecen dos personas, de las cuales, identificó, a una de estas, como el

Querellante. Describió el proceso de descargar el contenedor y luego llamó la atención hacia el hecho de que el Querellante comienza a bajar las diez cajas en controversia, coloca una caja grande encima de dichas cajas. Y, posteriormente, coloca todas las cajas en su camión y se dispone a hacer su ruta asignada.

En segundo lugar, la Compañía presentó el testimonio de la Sra. Vanessa Torres, quien se desempeña como Asesorista de Logística Marítima. Sus labores están dirigidas a la planificación, entrega, almacenamiento y confirmación de llegada de toda la mercancía que llega de los vuelos de UPS. Ésta fue cuestionada sobre su participación en la investigación que concluyó con el despido del Querellante. De su testimonio se desprende que allá para el 11 de julio de 2008, ésta recibió una llamada de la compañía Moda Blu, para solicitarle cual sería la hora estimada de la llegada de su mercancía, por lo que verificó el manifiesto del vuelo que trae la mercancía, y le indicó que su orden estaba siendo trabajada, y que luego de verificar que su carga estuviese de camino, se comunicaría nuevamente con el cliente. Ésta sale al almacén para contactar al chofer William Córdova, quien debía tener a cargo esa mercancía, para indicarle sobre la urgencia de la misma. Se detiene por cuestiones de seguridad, y divisa unas diez cajas encima de una paleta, verifica el número de embarque de las mismas y se percata que el número coincide con el correspondiente a la mercancía del cliente Moda Blu. Posteriormente, regresa a su escritorio para notificarle a su cliente que su carga ya llegó al almacén.

Llegada la tarde de ese mismo día, el cliente llama nuevamente, e informa que la mercancía aún no había llegado a su destino. Acto seguido, regresó al almacén para verificar si algo ocurrió con la carga, y si la misma se encontraba donde originalmente la pudo ver, pero allí no estaba. Regresó a la oficina para cotejar que la mercancía no fuera entregada a algún otro cliente, pero no fue así. Luego, llamó al chofer Córdova para verificar si este tenía la mercancía dentro de su camión, pero éste contestó en la negativa. Posteriormente, le notificó el incidente a su gerente directo, el Sr. Rafael Acevedo, y al Sr. John Morales, subgerente de operación. Finalmente indicó que como consecuencia de este incidente, UPS perdió la cuenta con este cliente.

La Unión, por su parte, no presentó prueba documental o testifical para rebatir la contención presentada por la Compañía. Así las cosas, no encontramos en posición de resolver esta controversia, y determinar si la Compañía actuó con justa causa para despedir al Querellante.

En Belk Arce v. Martínez, 163 DPR 196 (2004), nuestra Alta Curia expresó que la conducta del querellante constituye justa causa para su despido si falta a sus deberes, violando reglas, demostrando negligencia, ineptitud o ineficiencia en su trabajo, o incurriendo en fraude, deslealtad grave o falta de honradez. En Secretario del Trabajo v. ITI, 108 DPR 536 (1979), se estableció que la justa causa para el despido es aquella que tiene su origen ya no en el libre arbitrio del patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y buen funcionamiento de la empresa. En Avilés v. Corte 69 DPR 1

(1948), se indicó que basta que el patrono demuestre que el despido del empleado fue producto de una transacción ilícita y en el curso de los negocios, para que sea considerado el mismo como justificado.

En los casos de despido, los árbitros han sostenido que el peso de probar la justa causa descansa en el patrono debido a que la justificación es una defensa afirmativa. En los casos de arbitraje, por lo tanto, donde ya se ha impuesto una penalidad industrial severa y extrema, como el despido, es al patrono a quien le corresponde probar ante el árbitro que el mismo estuvo justificado. J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hosp. 119 DPR 62 (1987). Esto cobra mayor impacto cuando se toma en consideración aquellos casos en los cuales se le imputa deshonestidad al trabajador, como el de autos, donde debido a su estigmatización se disminuyen sus probabilidades de conseguir otro empleo en la industria.

En el caso que nos ocupa, la Compañía presentó un video que muestra los eventos ocurridos el 11 de julio de 2008, en el almacén de UPS. Dicha evidencia fue objetada por la representación legal del Querellante a los fines de que la misma satisficiera el requisito de autenticidad como condición previa a su admisibilidad. Sin embargo, entendemos que dicha condición quedó subsanada mediante el testimonio del Sr. Edwin Javier, quien por desempeñarse como supervisor de seguridad, declaró que el video se tomó bajo su supervisión, que mantuvo custodia del espécimen original, y que el video presentado como evidencia se trata de una copia fiel y exacta de dicho

original. De otra parte, es pertinente señalar que no todo tipo de evidencia demostrativa requiere que se establezca su autenticidad por medio de una cadena de custodia como condición previa a su admisibilidad. Cuando se ofrecen en evidencia objetos que son fácilmente identificables, ya sea porque poseen unas características distintivas o porque tienen un número o marca particular, no es imprescindible establecer esa cadena de custodia para su admisión como evidencia. En este caso, el sujeto que aparece en el video fue identificado por el testigo Javier, como el Querellante. Asimismo, pudimos ver claramente al imputado cuando éste cubrió la mercancía de manera deliberada para más tarde colocarla en su vehículo. Nos parece que dicho video representa una prueba sólida que demuestra fuera de toda duda, que el Querellante incurrió en la falta que se le imputa.

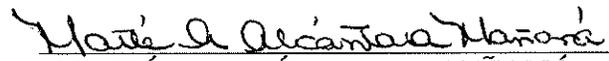
En conclusión, entendemos que la conducta exhibida por el Querellante no puede ser tolerada, ni soslayada, por lo que procede que concurramos con la sanción impuesta por la Compañía. Máxime cuando al imputado no le preocupó poner en riesgo su propio empleo, ni el empleo y bienestar de otro trabajador, quien pudo haber sido responsabilizado o inculgado injustamente de haberse apropiado de la mercancía que el Querellante tomó para su beneficio.

LAUDO

Determinamos que el despido del Sr. Gerardo Cruz Lugo estuvo justificado. Se desestima la querrela presentada por la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dada en San Juan, Puerto Rico, hoy 26 de marzo de 2014.


MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 26 de marzo de 2014, y se remite copia por correo a las siguientes personas:

SR LEONEL MORALES APONTE
UNIÓN DE TRONQUISTAS, LOCAL 901
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SRA ILKA D RAMÓN
GERENTE LABORAL
UNITED PARCEL SERVICES
PO BOX 2113
CAROLINA PR 00986

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

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

LCDA ELBA NILSA VILLALBA OJEDA
APARTADO 1378
COROZAL PR 00783

A handwritten signature in black ink, reading "Milagros Rivera Cruz", is written over a horizontal line. The signature is fluid and cursive.

MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III