

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-14-06

SOBRE: DESPIDO (FALSIFICACIÓN
DE DOCUMENTOS) - JORGE LÓPEZ

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES
PLAZA

INTRODUCCIÓN

La vista de la presente controversia se celebró el lunes, 14 de septiembre 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 14 de diciembre 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, gerente Relaciones Laborales; 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 López, querellante; y el Lcdo. José Carreras Rovira, 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, al Convenio Colectivo y la prueba presentada, si el despido del Sr. Jorge López estuvo o no justificado. De determinarse que no lo estuvo, que el Honorable Árbitro determine el remedio apropiado, que puede incluir la reposición en el empleo y la paga atrasada.”

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 - Foto en la cual se observa una persona en un establecimiento de comida rápida.
2. Exhibit II, Compañía - Foto en la cual se puede ver una guagua de UPS detenida ante un semáforo.
3. Exhibit III, Compañía - Correo electrónico del 20 de mayo de 2013 dirigido al Sr. Luis Olivero de parte del Sr. José Oramas.
4. Exhibit IV, Compañía - Time Card Report del 20 de mayo de 2013 del empleado Jorge López.
5. Exhibit V, Compañía - Executive Summary dirigido al Sr. José Oramas del Sr. Luis Olivero del 22 de mayo de 2013.

6. Exhibit VI, Compañía - Carta de despido del Sr. Jorge López del 23 de mayo de 2013.
7. Exhibit VII, Compañía - Política de Honestidad firmada por el Sr. Jorge López del 11 de julio de 1985.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

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 las 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 para tomar alimento; 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 ataque físico; 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 pasar 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.

ARTÍCULO 22 - CLÁUSULA DE DERECHOS GERENCIALES

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

...

OPINIÓN

Nos compete resolver en la controversia de marras, si el despido del Sr. Jorge López estuvo o no justificado.

Sostiene la Compañía que el despido del Querellante estuvo justificado, ya que éste violó el Convenio Colectivo en lo que a su Artículo 15, supra, respecta.

De otro lado, 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 sustentar su caso la Compañía presentó al Sr. José Oramas. Éste en síntesis apretada declaró lo siguiente: que trabaja en la Compañía desde 1988; que se

desempeña como Gerente General; que conoce al Querellante; que el 20 de mayo de 2013 venía por el expreso Baldorioty de Castro y se ve una guagua de UPS; que procede a llamar al gerente del centro, señor Zorrilla, para que le indicara sobre dicho vehículo; que éste le informa que el vehículo es conducido por el Sr. Jorge López y que iba a un regido especial; que nota que se desvía de ruta y entra a un Burger King; que se supone no estuviera tomando un periodo de descanso; que el empleado entra al establecimiento y se tarda unos 18 minutos; que procedió a realizar una investigación y se percata que en su time card (Querellante) no demostraba toda la información realizada por el empleado el lunes 20 de mayo; que hubo unas irregularidades en el time card del empleado; que a tenor con lo sucedido por el Querellante se procedió con el despido.

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.¹ 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

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

vinculada a la ordenada marcha y norma para el funcionamiento de la empresa, se considera justificado.²

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 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:

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

“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 de manera clara, contundente e inequívoca, que el Querellante incurrió en la conducta imputada. Dicha prueba demostró que hubo justa³ causa para el despido.

El Convenio Colectivo es claro y diáfano. Así se desprende en su Art. 15, supra.

Cuando la ley es clara y libre de toda ambigüedad, la letra de ella no puede ser menospreciada bajo el pretexto de cumplir su espíritu. *31 LPRA Sec. 14*, (Art. 14);

³ *The Common Law of the Workplace – The Views of Arbitration, National Academy of Arbitrators, Theodore J St. Antoine, Editor, BNA, Washington D.C. pág. 164 et. seq.*

Ferretería Matos vs. PRTC, 110 DPR 153 (1988); y Rodríguez vs. Gobernador, 91 DPR 101 (1964).

Si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de la contratante, se estará al sentido literal de sus cláusulas. 31 LPRA Sec. 3471 (Art. 1233).

Se ha establecido que el convenio colectivo es la ley entre las partes, siempre y cuando no contravenga las leyes y la constitución. Ceferino Pérez vs. AEE, 87 DPR 118 (1963).

La Unión no presentó testigo alguno; ni siquiera al Querellante para que diera su versión de lo sucedido. El Querellante optó por no sentarse a declarar, por lo que procede inferirse que no tenía una adecuada explicación para su conducta. Cuando teniendo una oportunidad para hacerlo, una parte deja de ofrecer una prueba a su alcance, superior a la por ella aportada al juicio, "se presumirá que el resultado de tal prueba de haberse sometido, habría sido adversa para dicha parte." Garau vs. Delgado, 46 DPR 229 (1934). En arbitraje, también procede la inferencia de que no utilizar el mejor testigo que podría contribuir con testimonio informado para aclarar la controversia es porque perjudica su caso. Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, 7ma. Ed., 2012, págs. 8-51.

En la controversia de autos quedó demostrado que al Querellante se le brindaron varias oportunidades para que corrigiera su conducta a través de la disciplina

progresiva, y éste no supo aprovechar la misma. La jurisprudencia y los árbitros⁴ en sus decisiones han sido claros sobre el particular.

En ausencia de que la acción tomada por la Compañía haya sido una caprichosa, arbitraria o discriminatoria; la misma debe prevalecer.

A tono con los fundamentos arriba esbozados, emitimos el siguiente:

LAUDO

El despido del Sr. Jorge López, estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 15 de diciembre de 2015.



JORGE L. TORRES PLAZA
Árbitro

CERTIFICACIÓN:

Archivado en autos hoy, 15 de diciembre 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

⁴ Condado Plaza Hotel Casino, Caso Núm. A-1566, Elizabeth Guzmán Rodríguez; Puerto Rico Telephone Co., Caso Núm. A-5-8, María Pérez Sierra; Heede International, Caso Núm. A-2-141, Jorge A. Farinacci; Block Drug Co., Caso Núm. A-1012, Fernando Hernández Benítez; J.R.T. Vs. Vigilantes, Inc., 125 DPR 581 (1990); y J.R.T. vs. Hato Rey Psychiatric Hosp., 119 DPR 62 (1987).

LCDO JOSE E CARRERAS ROVIRA
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

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