

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-14-1370

SOBRE: DESPIDO (ALCOHOLISMO)
MICHAEL GARAY

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES
PLAZA

INTRODUCCIÓN

La vista de la presente controversia se celebró el viernes, 26 de septiembre de 2014, 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 enero 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: los Sres. Ricardo Morales y José Rivera, testigos; la Srta. Mónica Sendral, testigo; el Sr. Luis Olivero, supervisor; y el Lcdo. Enrique Padró Rodríguez, asesor legal y portavoz.

De otra parte, por la UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO, en adelante denominada, "la Unión", comparecieron: el Sr. Edwin Dávila, oficial; el Sr. Miguel Garay, 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, la prueba presentada y el Convenio Colectivo vigente entre las partes, si el despido del Sr. Michael Garay estuvo o no justificado. De no estar justificado, que el Honorable Árbitro determine el remedio apropiado que puede incluir paga atrasada y reposición en el empleo.”

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 - Fitness For Duty Observation Form de Michael Garay del 07-09-2013.
2. Exhibit II, Compañía - Fitness For Duty Observation Form de Michael Garay del 07-09-2013.
3. Exhibit III, Compañía - Rules Regarding Alcoholic Beverages and/or Drugs, firmado por Michael Garay del 07-24-2012.
4. Exhibit IV, Compañía - Work Rules, firmado por Michael Garay.
5. Exhibit V, Compañía - Breath Alcohol Screen Test Result de Michael Garay del 07-09-2013.

6. Exhibit VI, Compañía - Carta del 18 de julio de 2013 dirigida a Michael Garay y suscrita por Luis Olivera.
7. Exhibit VII, Compañía - Certificado a Mónica S. Sendral.
8. Exhibit VIII, Compañía - Certificado a Mónica S. Sendral del 22 de junio de 2011.
9. Exhibit IX, Compañía - Health Services Division Alcohol Testing Form de Michel Garay del 07-09-2013.

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.

...

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 autos si el despido del Sr. Michael Garay estuvo o no justificado.

Sostiene la Compañía que el despido estuvo justificado, ya que el Querellante se encontraba bajo la influencia de alcohol mientras trabajaba.

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.

La Compañía para presentar y sostener su caso presentó varios testigos. El primero en declarar fue el Sr. Ricardo Morales. Éste declaró que trabaja en la Compañía desde 1993; que se desempeña como Gerente de Operaciones; que para la fecha de los hechos, 9 de julio de 2013, era el supervisor del señor Garay; que el día 9 de julio de 2013 recibió una llamada del Sr. Carlos Zayas para que observara al señor Garay, porque aparentemente expedía olor a alcohol; que procedió según las instrucciones y pudo observar en el señor Garay "un fuerte olor a alcohol, ojos rojos"(record taquigráfico, página 13); que procede a llamar al Sr. José Rivera para que estuviera junto

a él; que éste pudo notar el fuerte olor que expedía; que procedieron a llamar a Recursos Humanos y estos se encargaron de la situación.

En adición la Compañía presentó al Sr. José Rivera. Éste declaró que trabaja en la Compañía en calidad de Supervisor Operaciones; que el día de los hechos recibió una llamada del Sr. Ricardo Morales; que éste le informó que había que activar el programa de identificación, ya que había un compañero que expedía fuerte olor a alcohol; que se puso en observación y se acercó al señor Garay y pudo notar que tenía un fuerte olor a alcohol y los ojos rojos; que se procedió a remover al empleado por instrucciones de Recursos Humanos.

Además, la Compañía presentó al Sr. Luis Olivero quien en su testimonio declaró lo expuesto por los señores Morales y Rivera.

Finalmente, la Compañía presentó a la Srta. Mónica Sendral. Ésta declaró que es la Directora de la Compañía EMSI de Puerto Rico; que la Compañía recopila información para evaluación de riesgo y evaluación de pruebas de alcohol en la sangre; que es la responsable de manejar todo lo operacional de la Compañía, así como administrar las pruebas de alcohol y dopaje; que el 9 de julio de 2013 fueron llamados para realizar pruebas de alcohol; que llegaron a UPS y procedieron con el protocolo; que le hicieron la prueba al señor Garay, y éste dio resultado de .159.

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.

Por otro lado, está establecido en nuestra jurisprudencia, 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.

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).

La prueba testifical y documental presentada por la Compañía demostró de manera contundente que el Querellante incurrió en la conducta imputada; estar bajo la influencia del alcohol. Tan es así, que la prueba que se le realizó al Querellante arrojó .159 de alcohol. Así lo testificó la Srta. Mónica Sendral.

El Convenio Colectivo es claro y diáfano en sus disposiciones. Así se desprende de su Artículo 15, supra, en donde dispone que la Compañía tiene el derecho de despedir y suspender por justa causa.

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); Ferretería Matos v. PRTC, 110 DPR 153 (1988); Rodríguez v. 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 v. A.E.E., 87 DPR 118 (1963).

No podemos pasar por alto lo imputado al Querellante: estar bajo la influencia del alcohol. Este problema se está apoderando cada día más en los centros de trabajo, en donde el empleado está exponiéndose y exponiendo a sus compañeros de trabajo a grandes riesgos de accidente y seguridad en el trabajo. El permitir esta conducta sería

abonar aún más a los grandes problemas que confronta nuestra sociedad, así como el diario vivir entre el patrono y empleado.

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

A tono con los razonamientos arriba esgrimidos, emitimos el siguiente:

LAUDO

El despido del Sr. Michael Garay estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 29 de enero de 2015.



JORSEL. TORRES PLAZA
Árbitro

CERTIFICACIÓN:

Archivado en autos hoy, 29 de enero 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 ENRIQUE R PADRO RODRIGUEZ
BUFETE FIDDLER GONZALEZ & RODRIGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III