

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-14-257

SOBRE: DESPIDO
(INSUBORDINACIÓN) - PEDRO
COLÓN

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES
PLAZA

INTRODUCCIÓN

La vista de la presente controversia se celebró el viernes, 4 de marzo de 2016, 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 6 de mayo de 2016, 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. Yamil Cruz y Ramón Acevedo; Sr. Luis Olivero, supervisor 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. Pedro Colón, 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, la prueba presentada y el Convenio Colectivo vigente entre las partes, si el despido del Sr. Pedro Colón 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.”

DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit I, Conjunto - Convenio Colectivo vigente entre las partes del 1 de agosto de 2008 al 31 de julio de 2013.
2. Exhibit II, Conjunto - Carta del 26 de julio de 2013.

DOCUMENTO DE LA COMPAÑÍA

1. Exhibit I, Compañía - Roster de Adiestramiento del 26 de febrero de 2013.

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 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 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 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 posar como un empleado, agente o representante de la Compañía, con el propósito de defraudar la Compañía o cliente, o pasar 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 resta). 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 autos, si el despido del Sr. Pedro Colón estuvo o no justificado.

Sostiene la Compañía que la sanción impuesta al Querellante estuvo justificada, ya que éste incurrió en insubordinación.

De otro lado, la Unión sostiene que la sanción impuesta al Querellante no estuvo justificada, ya que la Compañía no logró probar lo impuesto al aquí Querellante.

Aquilatada la prueba ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

La Compañía para sustentar su caso presentó varios testigos. En primera instancia presentó al Sr. Yamil Cruz. Éste en síntesis apretada declaró que el 15 de julio de 2013 le ordenó al Querellante que fuera a realizar el "line-up" y le entregó una hoja con el orden en que necesitaba que se estacionaran as guaguas; el Querellante le contestó que no iba a hacer el trabajo; que le repitió la orden que le había dado; que el Querellante le repitió que no iba a realizar el trabajo alegando que habían personas menos antiguas que él; que le indicó al Querellante que cada acción tiene una consecuencia; que el Querellante le contestó que "no lo voy hacer, haz lo que tengas que hacer, si tú quieres yo te firmo el warning mañana"; que el Querellante se fue hacer otra cosa.

En segundo término la Compañía presentó al Sr. Ramón Acevedo. Éste declaró que se desempeña como Gerente Operaciones Nocturnas; que supervisa 25 empleados; que conoce al Querellante; que al Querellante se le suministró el Adiestramiento de "On

Propriety Vehicle Shiften”, el cual lo capacita para mover vehículos dentro de la Compañía; que quien tomó la decisión de despedir al Querellante.

De otra parte, la Unión presentó al Sr. Pedro Colón. Éste declaró que trabajaba en la Compañía como Car Washer y Package Hardler; que lo están acusando de algo que no pasó; que trabajó ese día a las 6:00 pm como Car Washer; que su trabajo es lavar las guaguas y estacionarlas; que él dijo a su supervisor que el line-up estaba hecho; que le dijo a su supervisor que estaba en Red Tag; que ha realizado la tarea de line-up con anterioridad.

La prueba presentada ante nos, está basada en los testimonios presentados por las partes, y claro está, por la credibilidad que éstos nos tengan.

En donde hay contradicción, le corresponde al árbitro evaluar y ponderar cada testimonio a base de la situación presentada.

En el campo obreropatrolal distinguidos tratadistas¹ han enumerado unos factores a la hora de evaluar la credibilidad de un testigo, a saber:

1. Demeanor del testigo
2. Carácter de su testimonio
3. Su capacidad para percibir, recordar o comunicar cualquier asunto sobre lo cual testifica
4. Honestidad y veracidad
5. Existencia o ausencia de parcialidad o interés

¹ Hill & Sinicropi – *Evidence in Arbitration*, 2nd Ed., BNA, Washington D.C., 1980; Pág. 101 et.seq.

6. Alguna declaración previa consistente e inconsistente con parte o con todo el testimonio ofrecido
7. La actitud del testigo hacia el foro donde declara o con respecto a lo declarado.

A tenor con la prueba testifical presentada y desfilada por la Compañía, nos merece entero crédito lo declarado por los testigos. Dicha prueba nos revela que la misma fue precisa, clara, confiable y contundente.

No cabe lugar a dudas que el supervisor del Querellante está diciendo la verdad. El señor Cruz le impartió unas instrucciones clarísimas al Querellante, no una vez, sino en varias ocasiones. El Querellante hizo caso omiso a las mismas.

Claramente, podemos concluir que lo anterior constituye un claro acto de insubordinación por parte del Querellante. Es un claro acto de desafío hacia la autoridad, en este caso, hacia su supervisor.

Es obligación de todo empleado de obedecer una orden impartida por su supervisor y realizar las funciones que se le asignen. De no obedecer dicha directriz, el empleado estará incurriendo en insubordinación. Esto es conocido en el ámbito laboral como "obey now-grieve later"; obedezca ahora - quejese después. La excepción a lo anterior es cuando la orden impartida por un supervisor cause un peligro real a la vida, salud o seguridad del empleado o que el trabajo requerido resulte en extremo

denigrante y no responda a emergencia alguna; la negativa del empelado estaría más que justificada sobre este particular, el distinguido Árbitro Stessin² ha señalado:

“An exception to this obey now-grieve later doctrine exists where obedience would involve an unusual or abnormal safety and health hazard. But this exception has been held inapplicable where the hazard is inherent in the employee’s job.”

Si el empleado no está de acuerdo en cuanto a la orden impartida, tenía que acudir a la Unión para quejarse y canalizar su reclamo a través de los mecanismos provistos en el Convenio Colectivo. Sobre este punto los tratadistas Elkouri & Elkouri³ han señalado:

“It is a well - established principle that employee must obey management’s orders and carry out their job assignment’s even if believed to violate the grievance procedure for relief.”

En el caso de autos, quedó claramente demostrado que la actitud asumida por el señor Colón constituyó un claro reto a la autoridad de su supervisor.

El abierto desafío del Querellante a las órdenes impartidas demostró una deliberada intención de desobedecer y no cumplir con las instrucciones impartidas. Este tipo de reto debilita el respeto y confianza en la relación empleado - patrono. Además, trastoca las reglas y normas de convivencia social y civil; que redundaría en que nadie quisiera acatar las directrices de parte de sus supervisores. Cuestionar las órdenes de

² Stessin, Lawrence – *Employee Discipline*, 4th Ed., BNA, Washington D.C., 1960, pág. 53 et. seq.

³ Elkouri & Elkouri – *How Arbitration Works*, 4th Ed., BNA, Washington D.C., pág. 713 et. seq.

trabajo y rehusar a realizar un trabajo implican insubordinación, lo que es justa causa para disciplinar y despedir un empleado.⁴

Somos de opinión que el despido del Querellante no fue basado en la caprichosidad, irrazonabilidad y mucho menos en la arbitrariedad. Estamos convencidos que el Querellante cometió la falta imputada y que existió justa causa⁵ para el despido.

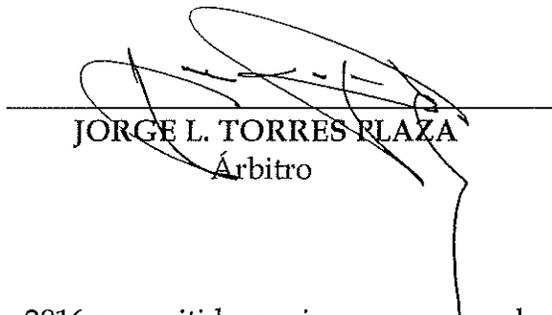
A la luz de los razonamientos arriba esgrimidos, emitimos el siguiente:

LAUDO

El despido del Sr. Pedro Colón estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 24 de mayo de 2016.



JORGE L. TORRES PLAZA
Árbitro

CERTIFICACIÓN:

Archivado en autos hoy, 24 de mayo de 2016 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 Arts. 15 y 22, supra; *Allied Health Care Products*, 84 LA 178; *Hastings Mfg. Co.*, 26 LA 713; *Gillette Co.*, 60 LA 124.

⁵ *Secretario del Trabajo vs. I.T.T.*; 108 DPR 536 (1979).

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