

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

UNITED PARCEL SERVICES (UPS)
(Compañía o Patrono)

Y

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-05-1632

**SOBRE: DESPIDO POR ROBO Y
FALSIFICACIÓN**

ÁRBITRO: MIGUEL A. RIVERA SANTOS

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del presente caso se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo, en San Juan, Puerto Rico, el 29 de marzo de 2005. El caso quedó sometido para su resolución el 10 de mayo de 2005, fecha en que vencía el término para radicar los alegatos escritos.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

POR UNITED PARCEL SERVICES (UPS), en adelante “el Patrono”, comparecieron: el Lcdo. Juan L. Casillas Ayala, Representante Legal y Portavoz; y el Sr. John Morales, Representante del Patrono, Gerente Laboral y Testigo.

POR LA UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO, en adelante “la Unión”, comparecieron: la Lcda. María E. Suárez Santos, Representante Legal y Portavoz; Sr. Luis Zayas, Representante de la Unión; Sr. José Olivencia, Querellante y Testigo; y la Sra. María Elena Carlos Lapeira, Observadora.

II. SUMISIÓN

Las partes no acordaron la Sumisión, por lo que cada una presentó su proyecto.

POR EL PATRONO:

Determinar si el despido del querellante estuvo o no justificado conforme a la prueba presentada, al Convenio Colectivo y al derecho vigente. De no estarlo, que el Honorable Árbitro determine el remedio adecuado.

POR LA UNIÓN:

Que el Honorable Árbitro determine, en primera instancia, si el Patrono violó las disposiciones del Convenio Colectivo en su Artículo 15, Sección 1, Inciso I, al despedir sumariamente al querellante José Olivencia sin observar dicha cláusula, que establece que ningún empleado será despedido hasta tanto dicha acción sea sostenida en el procedimiento de querellas, que incluye el procedimiento de arbitraje.

Del Honorable Árbitro determinar que la acción disciplinaria fue impuesta contraria a la disposición contractual antes indicada, ordene la reinstalación inmediata del Querellante y el pago de los salarios dejados de devengar, independientemente del resultado en los méritos de la acción disciplinaria aquí cuestionada.

Que el Honorable Árbitro determine, en segunda instancia, a la luz de los Artículos 15, 25 y cualquier otro aplicable del Convenio Colectivo vigente entre las partes, así como de la prueba desfilada, si se justifica el despido del querellante José Olivencia.

Del Honorable Árbitro determinar que la acción disciplinaria fue impuesta sin justa causa y/o es excesiva, ordene:

1. la reinstalación inmediata del querellante José Olivencia en su puesto en la Compañía;

2. la eliminación de dicha acción disciplinaria de su expediente de personal;
3. el pago de todos los haberes dejados de devengar desde la fecha del despido hasta el momento en que ocurra la reinstalación en su puesto;
4. el pago de honorarios de abogada;
5. con cualquier otro remedio que proceda.

A tenor con la facultad conferida en el Reglamento que rige los servicios de Arbitraje ofrecidos por el Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si el despido del Sr. José Olivencia Rivera estuvo o no justificado conforme a la prueba presentada y al Convenio Colectivo. De resolver que el mismo no estuvo justificado, que el Honorable Árbitro ordene: la reinstalación inmediata del querellante a su puesto, el pago de los haberes dejados de devengar desde el momento del despido hasta su reinstalación y/o cualquier otro remedio que proceda y éste entienda adecuado.

III. PRUEBA DOCUMENTAL

CONJUNTOS

Exhibit 1. Convenio Colectivo entre United Parcel Service de Puerto Rico (UPS) y la Unión de Tronquistas

¹ Artículo XIV - Sobre la Sumisión

...

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El árbitro determinará el (los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

de Puerto Rico, con vigencia del 1 de agosto de 2002 al 31 de julio de 2008.

Exhibit 2. Estipulación entre las partes fechada el 17 de enero de 2005, en la cual acuerdan obviar el procedimiento de quejas y agravios dispuestos en el Convenio, para llevar la controversia de autos directamente al foro de arbitraje.

UNIÓN

Exhibit 1. Carta suscrita por el Sr. Nicolás Ruiz, propietario del Laundry Puerto Rico, fechada el 25 de octubre de 2004.

Exhibit 2. Carta suscrita por el Sr. Norberto Muñiz, propietario de Island Dry Cleaners.

Exhibit 3. Recibo de entrega de uniformes del Sr. David Ortiz, fechado el 2 de enero de 2005.

PATRONO

Exhibit 1. Copias de las facturas firmadas por el Sr. José Olivencia del servicio de limpieza de uniformes en Laundry Puerto Rico, para el mes de septiembre de 2004.

- Exhibit 2. Copias de las facturas firmadas por el Sr. José Olivencia del servicio de limpieza de uniformes en Laundry Puerto Rico, para el mes de agosto de 2004.
- Exhibit 3. Copias de las facturas firmadas por el Sr. José Olivencia del servicio de limpieza de uniformes en Laundry Puerto Rico, para el mes de julio de 2004.
- Exhibit 4. Copias de las facturas firmadas por el Sr. José Olivencia del servicio de limpieza de uniformes en Laundry Puerto Rico, para el mes de junio de 2004.
- Exhibit 5. Copias de las facturas firmadas por el Sr. José Olivencia del servicio de limpieza de uniformes en Laundry Puerto Rico, para el mes de mayo de 2004.
- Exhibit 6. Copias de las facturas firmadas por el Sr. José Olivencia del servicio de limpieza de uniformes en Laundry Puerto Rico, para el mes de abril de 2004.

- Exhibit 7. Copias de las facturas firmadas por el Sr. José Olivencia del servicio de limpieza de uniformes en Laundry Puerto Rico, para el mes de marzo de 2004.
- Exhibit 8. Copias de las facturas firmadas por el Sr. José Olivencia del servicio de limpieza de uniformes en Laundry Puerto Rico, para el mes de febrero de 2004.
- Exhibit 9. Copias de las facturas firmadas por el Sr. José Olivencia del servicio de limpieza de uniformes en Laundry Puerto Rico, para el mes de enero de 2004.
- Exhibit 10. Copias de las facturas firmadas por el Sr. José Olivencia del servicio de limpieza de uniformes en Laundry Puerto Rico, para el mes de diciembre de 2003.
- Exhibit 11. Copias de las facturas firmadas por el Sr. José Olivencia del servicio de limpieza de uniformes en Laundry Puerto Rico, para el mes de noviembre de 2003.

IV. 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 los siguientes: la venta, uso o posesión de alcohol o 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 un 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 posar 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 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 25 UNIFORMES Y APARIENCIA

- A. El Patrono acuerda que si algún empleado se le requiere usar cualquier clase de uniforme como condición de su empleo continuo, dicho uniforme será suministrado por el Patrono libre de costo, y excepto por las camisas, el Patrono será responsable del mantenimiento de dichos uniformes.

...

V. RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. José Olivencia, querellante, trabajó como empleado de United Parcel Service (UPS) en Mayagüez, Puerto Rico y se desempeñaba como Chofer de Entregas y Recogidos.
2. El Sr. John Morales se desempeñaba como Gerente de Operaciones de UPS para el área de Ponce, Caguas y Mayagüez.
3. Un día, durante el mes de septiembre de 2004, el Sr. John Morales, se encontraba realizando una auditoría rutinaria de los servicios en el área de Mayagüez.

4. Casualmente, durante ese día, se tenía que aprobar el pago del “laundry” (lavandería), que le prestaba servicios a la Compañía.

5. La Compañía, según lo dispuesto en el Convenio Colectivo, tenía la obligación del mantenimiento de los pantalones del uniforme utilizados por los empleados. Es por tal razón, que la Compañía contrató los servicios de una lavandería (Laundry Puerto Rico), para que se encargara de buscar los pantalones en las facilidades del Patrono y luego devolverlos, una vez realizara el trabajo. Cada entrega era recibida y firmada por el supervisor a cargo del área, que al final del mes, cuando la lavandería le facturaba a la Compañía por el servicio prestado, éste tenía la responsabilidad de verificar las mismas y aprobar el pago.

6. Para esa ocasión, la persona encargada de verificar y aprobar el pago no se encontraba trabajando, por lo que el señor Morales determinó realizar dicha labor.

7. Éste se percató de que algunas facturas estaban firmadas por el querellante, y que a su vez las mismas eran más altas que las facturadas por el servicio recogido y entregado en la Compañía.

8. El señor Morales le cuestionó al querellante sobre la situación la que se había percatado, y éste le informó que su supervisor lo había autorizado a llevar y recoger su uniforme directamente en la lavandería.

9. El querellante le había solicitado al supervisor poder llevar su ropa directamente a la lavandería, ya que, quería evitar que se le extraviara su uniforme y que a su vez, éste residía cerca de la lavandería y se la hacía más fácil y conveniente.

10. A base de esos hallazgos, se condujo una investigación de facturas pasadas y pudieron corroborar que la cantidad de ropa que era llevada por el querellante a la lavandería sobrepasaba la cantidad recogida en la Compañía.

11. El Patrono determinó despedir al querellante por falsificación de documentos y robo a la Compañía.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El asunto a resolver es determinar si el despido del Sr. José Olivencia Rivera estuvo o no justificado.

El Patrono alegó que el despido del Sr. José Olivencia Rivera estuvo justificado, ya que éste había incurrido en la falta de falsificación de documentos y robo a la Compañía y que a base de lo dispuesto en el Artículo 15 del Convenio Colectivo, supra, ésta conducta justificaba el despido sumario. Sostuvo que la falsificación de documentos fue cometida cuando al llenar las facturas de la ropa llevada a la lavandería no especificaba la inclusión de las camisas y solo reflejaba el número de piezas llevadas. En cuanto al robo a la Compañía, el Patrono adujo que la cantidad tan alta de piezas llevadas a la lavandería no correspondía a la cantidad de uniformes que éste poseía, por lo que debió haber incluido su ropa personal para ser así pagada por la Compañía. Sostuvo también, que la autorización dada al querellante era para que éste llevara y recogiera los pantalones solamente.

La Unión alegó que al querellante, como cuestión de hecho, se le había autorizado por el supervisor a cargo del área, poder llevar y recoger sus uniformes (incluyendo las camisas) a la lavandería contratada por la Compañía. Sostuvo además, que el querellante nunca utilizó el servicio contratado y pagado por la Compañía para su uso personal. Arguyó que únicamente utilizaba el servicio de mantenimiento para sus uniformes de trabajo que le proveía la Compañía.

Es un hecho probado que el querellante en efecto violó el Convenio Colectivo al utilizar los servicios de la lavandería pagada por la Compañía para el mantenimiento de las camisas del uniforme de trabajo, cuando solamente era responsable del mantenimiento de los pantalones. En ese sentido el querellante en efecto estaba violentando lo dispuesto por las partes. No obstante, el supervisor con autoridad creó la falsa creencia de la legalidad de dicho acto al, alegadamente, autorizarle al querellante dicha actuación. Podemos concluir, que en realidad dicha autorización fue dada, ya que las facturas elevadas, las cuales eran firmadas por el querellante datan desde noviembre de 2003 y éstas nunca llamaron la atención del supervisor, ni creó las sospechas de irregularidad alguna. No fue hasta septiembre de 2004, cuando el señor Morales en una de las visitas periódicas que hace a los centros del área que tiene a su cargo y por razón de que el supervisor no se encontraba, fue que se percató de la situación traída hasta este foro. Si la irregularidad surgida de las facturas era tan obvia, porqué el supervisor a cargo de autorizar las mismas no las cuestionó desde un principio.

Los tratadistas han sostenido que: *“Where an employee is guilty of wrongdoing but management (ordinarily the supervisor) is also at fault in some respect in connection with the employee’s conduct, the arbitrator may be persuaded to reduce or set aside the penalty assessed by management”*.²

En el caso de marras, el Patrono despidió de manera inmediata al querellante por falsificación de documentos y robo a la Compañía. La imputación de la comisión de falsificación de documentos, presupone como principio elemental la existencia de una intención maliciosa del querellante de producir un documento falso o que falta a la verdad para poder obtener un beneficio económico. De la prueba presentada, se refleja que las facturas firmadas por el querellante disponían el número de piezas que éste llevaba a la lavandería. Es la misma prueba la que refleja que el querellante, en efecto, no le faltó a la verdad. Éste, en su creencia legítima, de que estaba autorizado a llevar el uniforme completo, así lo reflejó en las facturas firmadas por él y autorizadas por su supervisor durante meses. El Patrono, basó el despido, además, al imputarle al querellante el que éste le estaba robando a la Compañía al llevar su ropa personal junto con los uniformes a la lavandería para que fuesen pagados por ésta. El Patrono basó dicha alegación en una presunción de que la cantidad tan alta de piezas no correspondían al número de uniformes asignados al querellante. En cuanto a esta alegación del Patrono sobre la imputabilidad al querellante de robo a la Compañía, entendemos que la prueba presentada no fue suficiente como para concluir el hecho

² Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, Fifth Edition, 1999. Pág. 938.

presumido por éste. Los tratadistas han sido consistentes en que en casos disciplinarios, donde la pena impuesta al empleado es el despido, basándose en prueba circunstancial, ésta debe ser suficiente y robusta como para sustentar y concluir como único resultado el hecho presumido e imputado³. En éste caso, basándose únicamente en la desproporción de las facturas firmadas por el querellante, el Patrono no podía concluir que la única razón para justificar las facturas tan altas, lo era la inclusión de la ropa personal del querellante. Ese hecho aislado no presupone dicha conclusión, porque pudo haber sido entre otras cosas, que el querellante le estuviera llevando los uniformes de sus compañeros de trabajo.

Es de conocimiento general que el Convenio Colectivo es un contrato bilateral que crea una relación sinalagmática entre las partes otorgantes, donde sus cláusulas tienen fuerza de ley y son de estricto cumplimiento, siempre y cuando no contravengan la ley, la moral o el orden público. En el Convenio entre las partes aquí comparecientes, se dispone que la responsabilidad del mantenimiento de los uniformes de trabajo, es dividida. El Patrono es responsable de proveer el mantenimiento de los pantalones, y cada empleado es responsable del mantenimiento de las camisas. Por tanto, en el caso de autos, tanto el empleado como el supervisor, actuaron contrario a lo dispuesto en el Convenio. No obstante, ante la falsa creencia de que la autorización del supervisor era suficiente para hacer válido el acto imputado al querellante, no podemos penalizar a una sola de las partes involucradas y mucho menos con una pena capital de

³ Marvin Hill & Anthony Sinicropi, *Evidence in Arbitration*, 1981.

terminación de empleo. El querellante en efecto incurrió en una falta al violentar una de las disposiciones del Convenio Colectivo, pero como la misma se realizó con la anuencia, conocimiento y responsabilidad de su supervisor, debemos, por equidad, reducir la pena impuesta.

VII. LAUDO

A base de la prueba admitida, las contenciones de las partes y el Convenio Colectivo, determinamos que el despido del Sr. José Olivencia Rivera no estuvo justificado, por lo que conforme a lo dispuesto en nuestro Reglamento que rige los servicios de Arbitraje ofrecidos por el Negociado de Conciliación y Arbitraje en el Artículo II, Inciso (e)⁴, se modifica y se reduce la misma a una suspensión de quince (15) días. Se ordena la reposición inmediata a su empleo, el pago inmediato de los haberes dejados de devengar desde su despido hasta la fecha de su reinstalación restando lo correspondiente a la suspensión aquí dispuesta, y la corrección en su expediente personal de la medida disciplinaria impuesta.

VIII. REMEDIO

⁴ Artículo II - Propósito

...

e) En casos de medidas disciplinarias, no será responsabilidad del Árbitro imponer la acción disciplinaria, sino confirmar, modificar o revocar la acción tomada por el Patrono.

Una de las tendencias que se ha desarrollado desde el caso de Unión Internacional de Trabajadores v. AEELA⁵, donde el Tribunal Supremo de Puerto Rico,

⁵ Unión Internacional de Trabajadores de la Industria de Automóviles v. AEELA, 2001-842.

vía sentencia (la cual no fue firmada por ninguno de los jueces), determinó que en casos de despido, cuando el convenio colectivo establece que un Laudo sea emitido conforme a derecho, que el remedio debe ser cónsono con el remedio dispuesto en la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 (Ley de Despido Injustificado). Sin embargo, al ser ésta una sentencia, no crea precedente sino que es de carácter persuasivo.

Más aún, dicha sentencia, tampoco nos convence y entendemos que la misma no debe ser aplicada a los demás casos, sin antes analizar los méritos en específico de cada uno de ellos. No obstante, sí concurrimos con la opinión del Tribunal Supremo, en el caso JRT v. Securitas, Inc.⁶, donde sostiene que el remedio adecuado bajo un Convenio Colectivo o un acuerdo de sumisión arbitral, en el cual no limiten los poderes del árbitro, en casos de despido injustificado puede ser distinto al provisto por la Ley 80 y puede así ordenar la reposición del empleado. No sólo es una opinión, la cual crea precedente sino que la misma recoge la razón de ser del arbitraje obrero patronal dispuesto en los convenios colectivos. El eliminar dicho remedio, deja al foro de arbitraje como un mero adorno en la resolución de conflictos.

Debemos añadir, que en el caso de JRT v. Hato Rey Psychiatric⁷, el Tribunal Supremo de Puerto Rico estableció lo siguiente:

Condicionar un laudo a que sea 'conforme a derecho' significa que el árbitro no puede ignorar las normas interpretativas de derecho sustantivo emitida por los Tribunales Supremos de Estados Unidos, y Puerto Rico en el campo del derecho laboral, y que se reputarán persuasivas las decisiones de los tribunales de

⁶ JRT v. Securitas, Inc., 111 DPR 580 (1981).

⁷ JRT v. Hato Rey Psychiatric, 119 DPR 62 (1987).

primera instancia y de agencias administrativas y los laudos y escritos de reputados árbitros.

Recalamos que el concepto “conforme a derecho”, implica que el árbitro no puede violentar derechos otorgados por Ley ni derechos fundamentales dispuestos en nuestra Constitución. Tampoco puede decidir contrario a decisiones judiciales, ni violentar los derechos y obligaciones establecidas en las leyes laborales. Por tal razón, conforme a las decisiones del Tribunal Supremo y nuestro ordenamiento, es insólito e insostenible limitar el remedio a concederse en casos de despidos, mediante un laudo arbitral al dispuesto en la Ley conocida como la Ley de Despido Injustificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 23 septiembre de 2005.

MIGUEL A. RIVERA SANTOS
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 23 de septiembre de 2005 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

SR LEONEL MORALES
OFICIAL
UNIÓN DE TRONQUISTAS
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SR JOHN MORALES
GERENTE LABORAL
UNITED PARCEL SERVICES
PO BOX 2113
CAROLINA PR 00986-2113

LCDO JORGE FARINACCI
INSTITUTO DE DERECHO LABORAL
352 CALLE DEL PARQUE STE 202
SAN JUAN PR 00912

LCDO JUAN J CASILLAS AYALA
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

JANETTE TORRES CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III