

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 SERVICE
(Patrono o Compañía)

Y

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO, LOCAL 901**
(Unión)

LAUDO

CASO: A-08-635

**SOBRE: DESPIDO POR AGRESIÓN
(SR. RICARDO GUZMÁN MARTÍNEZ)**

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe se llevó a cabo el 21 de agosto de 2008, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

United Parcel Service, en adelante UPS, compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. José A. Silva Cofresí, y los Sres. David Rosa y Luis Olivero, gerente de relaciones industriales y supervisor de recursos humanos, respectivamente.

La Unión de Tronquistas de Puerto Rico, Local 901, en adelante la Unión, compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. José A. Cartagena, y el Sr. José L. Torres Maldonado, delegado. Los Sres. Ricardo Guzmán Martínez, querellante, e Israel Padilla Rodríguez, testigo, también comparecieron.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 29 de

noviembre de 2008, cuando expiró la extensión en el plazo concedido a las partes para presentar el respectivo alegato.

ACUERDO DE SUMISIÓN

El texto del referido acuerdo es el siguiente:

“Determinar si el despido de Ricardo Guzmán estuvo o no justificado conforme al convenio colectivo y la prueba presentada. De no estarlo, que el Honorable Árbitro determine el remedio adecuado.”

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

El querellante, Sr. Ricardo Guzmán, quien desempeñaba las funciones de “Reload Loader”, fue despedido, efectivo el 20 de febrero de 2007, mediante carta con fecha del propio 20 de febrero, suscrita por el gerente de relaciones industriales para Puerto Rico, Sr. David Rosa, como resultado de un incidente que tuvo lugar el 2 de febrero de 2007. El día del incidente, el querellante agredió, con enojo o coraje, al Sr. Adalberto Cuadrado, un empleado de rampa, en el salón comedor (“break room”), e inmediatamente se generó una discusión entre ambos que culminó en el área del pasillo.

La agresión tuvo lugar a raíz de que el señor Cuadrado movió los alimentos del querellante del lugar, en la mesa, en el que éste los había colocado, a otro lugar en la misma mesa.

Las cámaras de seguridad de la empresa capturaron todo lo acontecido en el salón comedor y en el pasillo; no obstante, la video cinta se destruyó. Empero, en ocasión de

la investigación que realizó la oficina de recursos humanos, el querellante admitió haber agredido al señor Cuadrado.

Luego de recibir el informe de la investigación de parte del señor Olivero, supervisor de recursos humanos, el señor Rosa, gerente de relaciones industriales para Puerto Rico, resolvió despedir sumariamente al querellante de conformidad con la Sección 1 del Artículo 15 del Convenio Colectivo aplicable.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La Compañía afirma que el despido del querellante fue justificado. Sostiene lo siguiente: “Es indudable, pues, que –una vez queda admitido el hecho de la agresión– la medida disciplinaria de despido que tomó UPS resulta razonable. Por tanto, el despido del [sic] presente caso debe ser sostenido por este Honorable Árbitro.”

Por otra parte, la Unión sostiene que “... [UPS] no demostró que el querellante incurriera en la falta imputada, toda vez que él no inició la agresión”. Sostiene, además, “que el patrono en este caso se excedió en sus prerrogativas al sancionar al empleado Guzmán y no sancionar a Adalberto Cuadrado, quien inició la alegada agresión al intervenir con la bolsa de comida del querellante”.

Este caso plantea más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria.

Está claro que la Compañía tiene derecho de disciplinar a cualquier empleado siempre y cuando medie justa causa.

Es preciso destacar que la ley, la doctrina y la jurisprudencia establecen claramente que el peso de probar que la acción disciplinaria fue por justa causa recae sobre el patrono. Por considerarla pertinente, este árbitro cita una expresión de nuestro Tribunal Supremo:

“La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es, al igual que en los casos ante los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales de su reclamación. El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes.

En algunos casos, los árbitros han decidido que la parte que sostiene la afirmativa de la controversia no necesariamente tiene el peso de la prueba. Esto es así particularmente en casos en que los hechos fundamentales están bajo el exclusivo conocimiento de la parte contraria. En los casos de despido, los árbitros han sostenido, casi invariablemente, 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 -el despido- es el patrono quien deberá probar ante el árbitro que el mismo fue justificado”. Véase **JRT vs. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 DPR 62, 70-71 (1987)**.

Esto significa que en toda reclamación por despido se entiende que el mismo es uno injustificado hasta tanto el patrono pruebe que fue justificado.

El principio rector que gobierna el despido por justa causa contemplado en el Art. 2 de la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, es aquél que delimita las circunstancias en que se produce el mismo. Es decir que el despido se considera justificado cuando el patrono establece que el mismo tuvo su origen en alguna razón y motivo vinculado a la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa y no en el libre arbitrio o capricho del patrono.

Asimismo, el Art. 2 de la Ley Núm. 80, supra, no favorece el despido como sanción a la primera falta; empero, el referido estatuto no excluye el despido por motivo de una primera o única ofensa, cuya intensidad de agravio así lo requiera, en protección de la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran. Se considera una sola ofensa o primera falta como justa causa para el despido, si por su gravedad y potencial de daño pone en riesgo el orden, la seguridad, la eficiencia y el ambiente de trabajo, afectando de esa forma la buena marcha y funcionamiento normal de la empresa. Tal ofensa tiene que ser de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o una característica lesiva a la paz y al buen orden de la empresa, que constituiría una imprudencia esperar su reiteración para despedirlo. Véase **Almodóvar Marchany vs. GP Industries, Inc.**, 2001 JTS 7.

Es preciso destacar que en la Sección 1 del Artículo 15, el convenio colectivo aplicable se dispone lo siguiente: “The Employer shall not discharge nor suspend any employee without just cause... However, no verbal warning, written notice or suspension need to be given to any employee before he is discharged, if during the work day such employee... is involved in any of the following:... initiating attacks or aggressions against fellow employees...”

El árbitro está enteramente convencido de lo siguiente: (1) que, en el salón comedor (“break room”), el Sr. Adalberto Cuadrado, un empleado de rampa, movió los alimentos del querellante del lugar, en la mesa, en el que éste los había colocado, a otro lugar en la misma mesa; (2) que el querellante agredió, con enojo o coraje, al señor

Cuadrado e inmediatamente se generó una discusión entre ambos que culminó en el área del pasillo y (3) que la agresión y consiguiente discusión causó, además, un perjuicio a la Compañía porque las mismas tuvieron lugar en los predios de ésta y afectaron el ambiente de tranquilidad y paz, seguridad y armonía, en el cual están acostumbrados a laborar los empleados, y el cual la Compañía debe asegurar.

Es preciso recordar que la violencia es uno de los problemas más serios y alarmantes que aquejan al pueblo puertorriqueño, al punto que ante el enorme sentido de inseguridad personal, se ha ido perdiendo sociabilidad y con ello cierto grado de urbanidad, violentando las bases de la vida comunitaria y generando respuestas de enfrentamiento fundamentadas en la pérdida de la confianza en los demás. De ordinario, se suele atribuir la violencia únicamente al delincuente común, que proviene usualmente de las clases desposeídas, y se cierran los ojos ante las múltiples formas de violencia de las que somos partícipes o testigos, minimizando su importancia para adjudicar la responsabilidad de los males de nuestra sociedad a otros. Toda persona que aspire a vivir en sociedad debe resolver los desacuerdos o conflictos que puedan surgir observando siempre una conducta respetuosa y correcta hacia el adversario; debe resistir los accesos de regresión a lo primitivo, apelando al uso de la comunicación civilizada.

Nuestra sociedad tiene derecho a que sus instituciones protejan la civilización de esta marea de violencia y falta de estilo que es carcoma de cultura. Véase **In re: Vázquez Báez**, 110 DPR 628, 636 (1981). Es preciso advertir que si no se interviene,

oportunamente, sancionando severamente al agresor, ello puede crear un ambiente de aprehensión en las relaciones interpersonales del grupo, desmoralizar el trabajo en equipo, y anular la motivación y el espíritu de servicio. Véase Torres Solano vs. PRTC, 127 DPR 499 (1990).

En fin, por ir en contra de la Sección 1 del Artículo 15 el convenio colectivo aplicable o de las normas que guardan relación con la ordenada marcha y el normal funcionamiento del negocio, una agresión, con enojo o coraje, sin que medie provocación suficiente, durante horas laborables y en los predios de la Compañía, constituye causa justificada para un despido sumario.

El árbitro concluye que el despido de que fue objeto el querellante fue justificado. La aplicación de la acción disciplinaria impugnada (despido) es proporcional a la ofensa que intenta corregir.

Por los fundamentos expresados, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

El despido del Sr. Ricardo Guzmán Martínez fue justificado; en consecuencia, se desestima su querrela y se ordena el cierre y archivo con perjuicio de la misma.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 30 de enero de 2009.

lcm

JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 30 de enero de 2009; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

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

LCDO JOSÉ ANTONIO CARTAGENA
420 AVE PONCE DE LEÓN
EDIFICIO MIDTOWN STE 204
SAN JUAN PR 00918

SR JOSÉ L CORTÉS
REPRESENTANTE
UNIÓN DE TRONQUISTAS, LOCAL 901
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SR DAVID ROSA
GERENTE DE RELACIONES INDUSTRIALES
UNITED PARCEL SERVICES
PO BOX 2113
CAROLINA PR 00986

SR RICARDO GUZMÁN MARTÍNEZ
838 CALLE TERUEL
URB VISTA MAR
CAROLINA PR 00983

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III