

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

UNITED PARCEL SERVICES (UPS)
(Patrono)

Y

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

LAUDO

SOBRE: DESPIDO
(Sr. Luis D. Rodríguez Puente)

CASO: A-09-1807

ÁRBITRO:
JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

Las audiencias en el caso de epígrafe se llevaron a cabo los días 9 de julio de 2012, 1 de mayo y 17 de junio de 2013 y 11 de marzo de 2014.

United Parcel Services, en adelante el Patrono, la Compañía o UPS, compareció a las mismas representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. José A. Silva Cofresí, y la gerente de recursos humanos, Sra. Ilka Ramón^{1/}.

La representación legal del querellante, Sr. Luis D. Rodríguez Puente, fue asumida por los Lcdos. Miguel A. Castro Vargas, que actuó como portavoz principal, y Ramón Hernández Rivera, que actuó como portavoz alterno, toda vez que el querellante relevó a la Unión de Tronquistas de Puerto Rico de representarle en este proceso arbitral.

^{1/} La señora Ramón compareció en representación de UPS a partir del 1 de mayo de 2013. Asimismo, es preciso aclarar que a la audiencia del 9 de julio de 2012 compareció la entonces gerente laboral de UPS, la Sra. Vilma de Jesús.

LAUDO
CASO A-09-1807

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La querrela quedó sometida para resolución el 3 de julio de 2014, cuando expiró el plazo concedido a las partes para la presentación del respectivo alegato.

ACUERDO DE SUMISIÓN

El texto del mismo es el siguiente:

“Determinar conforme a derecho si el despido de Luis D. Rodríguez Puente fue o no justificado, conforme a la prueba presentada y el Convenio Colectivo vigente entre las partes. De no serlo, que el Honorable Árbitro determine el remedio adecuado.”

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

El querellante, que comenzó a trabajar para UPS el 19 de abril de 1988 y trabajó por cerca de veintiún (21) años, fue despedido efectivo el 11 de diciembre de 2008, por la alegada infracción del Artículo 15, Sección 1 del convenio colectivo aplicable, que prohíbe los accidentes de descarrilamiento previsibles (“avoidable runaway accident”).

Dicha infracción tuvo lugar el 26 de noviembre de 2008. Ese día, el querellante acudió en gestiones oficiales al Hospital Cristo Redentor, en la jurisdicción de Guayama, y dejó estacionado el vehículo que le asignó UPS en un área inclinada del estacionamiento. Inexplicablemente para el querellante, el vehículo inició la marcha sin el conductor y, bajando por la pendiente, impactó dos vehículos desocupados que se encontraban estacionados a orillas del camino, uno a derecha y otro a la izquierda. El Sr. Jorge Montañez, único testigo presencial

LAUDO
CASO A-09-1807

de los hechos, se acercó al vehículo de UPS cuando éste se detuvo y pudo observar que “que la guagua se encontraba en primera y con la emergencia puesta”. El señor Montañez permaneció en el lugar sólo hasta que el querellante llegó al área.

El día de los hechos, el querellante conducía un vehículo de motor “pesado”, marca GMC, modelo P-500, que el querellante no estaba autorizado por ley a conducir^{2/} y “del cual constantemente se quejaba el querellante con el mecánico y [la] administración de UPS,” toda vez que el mismo tenía averiado el freno de emergencia; no obstante lo anterior, el querellante no presentó, ante la Unión, querrela alguna por dichas irregularidades. Inclusive, el día de los hechos, antes de partir con el vehículo en cuestión a cubrir la ruta asignada, el querellante realizó una inspección del vehículo y detectó un defecto en el mismo. Indicó entonces, en el documento correspondiente (Driver Vehicle Inspection Report o DVIR, por sus siglas en inglés), “this vehicle requires safety related service on: brakes and emergency brake and steering wheel”; no obstante, no se lo informó a su supervisor ni al mecánico de turno.

El Sr. José de Jesús Torres, el agente de la Policía que acudió a investigar los hechos, el 26 de noviembre de 2008, entrevistó al guardia de seguridad que estaba en las facilidades del hospital, al señor Rodríguez Puente, y los dueños de los vehículos impactados por el camión de UPS. El querellante notificó lo sucedido, inmediatamente, a su supervisor, el Sr. Henry Figueroa Torres, y éste llegó al área

^{2/} Según su licencia de conducir, el querellante no estaba autorizado a manejar un vehículo con un peso bruto mayor de 10,000 libras.

LAUDO
CASO A-09-1807

luego que el oficial de la Policía abandonó la misma. Allí se limitó a tomar fotos de la escena, y de regreso en el taller, rindió un informe de incidente, a petición de su jefe, Sr. José Remus.

El Sr. Altabán de Jesús, supervisor de salud y seguridad, realizó la investigación correspondiente, y como parte de la misma, entrevistó al querellante, al supervisor de mecánicos, Sr. Gustavo Vidal, y al propietario de uno de los vehículos impactados. El querellante no recibió copia del informe de hallazgos de la investigación.

El vehículo propiedad de UPS^{3/} no fue utilizado “desde la ocurrencia del accidente hasta que se efectuó la verificación [del mismo] por el mecánico [de UPS, en el curso de la investigación del accidente]”. De la inspección realizada, el 28 de noviembre de 2008, surgió que el vehículo estaba en “in good operation conditions”. Luego del despido del querellante, UPS continuó utilizando el vehículo para la entrega y recogido de paquetes, y el mismo fue objeto de varias reparaciones.

Finalizada la investigación, “se concluyó que lo que se produjo en este caso fue un ‘avoidable runaway accident’ porque el querellante no tomó una o más de las medidas de precaución que hubiesen prevenido el accidente”, a saber: “asegurar el vehículo en un área apropiada, colocar la emergencia con su ajuste apropiado, colocar el vehículo en su cambio frontal más pesado que es primera y girar las gomas en la dirección apropiada, que en este caso resultaba ser la

^{3/} Fue inspeccionado, durante el proceso de arbitraje.

LAUDO
CASO A-09-1807

derecha". Asimismo, cabe destacar que, esta es la primera vez que el querellante es objeto de una medida disciplinaria, y que hasta la fecha del incidente, el querellante mantuvo un historial impecable como conductor,

Inconforme con la determinación de la Compañía de prescindir de los servicios del querellante, la Unión radicó la querrela correspondiente cuyo trámite siguió el curso ordinario del procedimiento de quejas y agravios hasta arribar al Negociado de Conciliación y Arbitraje (en adelante NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (en adelante DTRH). La Unión solicitó la intervención del NCA mediante la presentación de la correspondiente solicitud para designación o selección de árbitro con fecha del 11 de febrero de 2009.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El querellante afirma que no se justifica su despido. Por otro lado, reaccionando a esta alegación, la Compañía sostiene, que la sanción de despido impuesta por la Compañía en el presente caso no sólo es aceptable conforme al convenio colectivo y las normas de conducta, sino que responde a un principio arbitral que dispone que los empleados pueden ser despedidos por incurrir en negligencia en el desempeño de sus deberes.

El convenio colectivo aplicable dispone lo siguiente en su parte pertinente:

ARTICLE 15 DISCIPLINARY ACTION

SECTION 1 - SUMMARY ACTIONS

a: The Employer shall not discharge nor suspend any employee without just cause,... However, no verbal warning, written notice

LAUDO
CASO A-09-1807

or suspension need be given to any employee before he is discharged or suspended, if during the work day such employee is convicted of any felony as defined by the Penal Code of Puerto Rico, or is involved in any of the following:... avoidable runaway accident...

...

f: An employee discharged or suspended without just cause will be paid for all time lost, unless otherwise mutually agreed upon between the Company and the Union.

...

ARTICLE 20 MANAGEMENT RIGHTS CLAUSE

Company reserves all the management rights as defined by law, unless otherwise defines in this Agreement.

De entrada es preciso reconocer que en un procedimiento de arbitraje, la ley entre las partes queda establecida por el acuerdo de sumisión o el convenio colectivo. Aclarado este punto, se advierte que este caso plantea más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria en lo que concierne al particular asunto de la justificación de la medida disciplinaria que UPS le impuso al querellante.

Los árbitros consideran la protección contra medidas disciplinarias injustas como elemento fundamental de la relación de negociación colectiva. Por consiguiente, los árbitros exigen que las mismas sean por justa causa máxime cuando el convenio colectivo contiene una disposición en ese sentido. Sobre este particular, cabe destacar la siguiente expresión de un reconocido comentarista en materia de arbitraje: "El lograr establecer el principio de justa causa en la revisión

LAUDO
CASO A-09-1807

de sanciones disciplinaria provenientes del patrono es un objetivo sindical crucial ya que re-emplaza la facultad unilateral patronal por la intervención imparcial de un tercero conocido como el árbitro". Véase, de Demetrio Fernández Quiñones, *El Arbitraje Obrero-Patronal, ante, página 208.*

La *Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976*, según enmendada, mejor conocida como la *Ley de Indemnización por Despido Injustificado*, define el concepto "despido justificado". Esta ley reviste especial importancia en todos los casos que envuelven una reclamación por despido, porque toda determinación de justa causa para el mismo debe hacerse de conformidad con las disposiciones de dicha ley y la jurisprudencia que la interpreta, aun cuando se trate de una reclamación instada al amparo de un convenio colectivo. Esto obedece a que la misma establece lo que constituye justa causa para el despido; véase *La Guía Revisada para la Interpretación y Aplicación de la Ley Núm. 80* que fue adoptada por el Departamento del Trabajo. Adviértase, además, que el mencionado estatuto también crea (en su Artículo 8) una presunción de que el despido del empleado fue injustificado. Le toca al patrono rebatir dicha presunción. El peso de la prueba se contrae a establecer que hubo justa causa para llevar a cabo la acción disciplinaria impugnada. Si el patrono no puede probar la existencia de justa causa no debe prevalecer. *Delgado Zayas vs. HIMA*, 137 DPR 643 (1994), *Rivera Águila vs. K-Mart de PR*, 123 DPR 599, 610 (1989), y *Srio. del Trabajo vs. ITT*, 108 DPR 536 (1979).

LAUDO
CASO A-09-1807

El principio de justa causa comprende tres cuestiones: (1) si el querellante cometió la falta que se le imputa, (2) si se le concedió un debido proceso, y (3) si la medida disciplinaria fue razonable. La contestación negativa a una o más de las cuestiones significa que no se satisfizo el principio de justa causa o se debilitó por estar presente un elemento de arbitrariedad, capricho o discrimen. *El Arbitraje Obrero-Patronal, ante, página 211.*

La evidencia admitida y no controvertida establece que el querellante, oportunamente, tuvo conocimiento acerca de la vigencia y el contenido del convenio colectivo aplicable y del procedimiento o norma sobre cómo estacionar un vehículo de UPS, a saber: (1) colocar la palanca de cambio "en primera", toda vez que es el cambio más fuerte, (2) ajustar el freno de mano o de emergencia, y (3) girar las ruedas hacia el encintado.

Se advierte, además, que se probó que en efecto el querellante cometió la falta imputada. La acción del señor Rodríguez Puente participa de las características de la acción negligente, a saber: (1) acción volitiva, esto es, producto de la voluntad; hay voluntad cuando se hizo el acto en sí que resultó dañoso aunque no haya intención específica o general de producir el resultado dañoso, y (2) la actuación constituye el quebrantamiento de una norma de sana convivencia y/o administración. Todo parece indicar que el accidente se debió única y exclusivamente falta de cuidado o precaución del querellante, que no siguió todo el procedimiento al estacionar el vehículo de UPS. Nuestro Tribunal Supremo ha definido el concepto negligencia como la falta de debido cuidado que a la vez

LAUDO
CASO A-09-1807

consiste esencialmente en no anticipar y prever, como habría de hacerlo una persona prudente en las mismas circunstancias, que se creaba un riesgo irrazonable de producir daños. Véase *Ramos vs. Carlo*, 85 DPR 353 (1962) y *Ocasio v. Easter Airlines, Inc.*, 90 JTS 20 (1990). Una y otra vez nuestro Tribunal Supremo ha señalado que la culpa o negligencia consiste en la omisión de la diligencia exigible mediante cuyo empleo podría haberse evitado el resultado dañoso. "La diligencia exigible es la que cabe esperar del ser humano medio, el buen pater familias. Si el daño es previsible por éste hay responsabilidad. Si no es previsible estamos generalmente en presencia de un caso fortuito." *Toro Aponte v. ELA*, 142 DPR 464 (1997). El elemento de la previsibilidad está íntimamente ligado al concepto de la causalidad. Es preciso recordar que no basta que concurra un daño y una acción u omisión negligente. Para que se genere algún tipo de responsabilidad, es imperativa la existencia de un nexo causal entre el daño y el acto culposo o negligente. "Un daño parece ser el resultado natural y probable de un acto negligente si después del suceso, y mirando retroactivamente el acto que se alega ser negligente, tal daño aparece como la consecuencia razonable y ordinaria del acto." *Toro Aponte v. ELA*, ante, pág. 474. La parte a quien se le imputa haber sido negligente puede ser responsable de todo aquel daño que parezca ser una consecuencia natural y probable de su acto u omisión. Ello por razón de que la acción culposa o negligente ciertamente supone la infracción de alguna norma ya proveniente de la ley, de algún contrato o ya lesione principios jurídicos "superiores". *Santini Rivera v. Serv. Air, Inc.*, 137 DPR 1, 7 (1994).

LAUDO
CASO A-09-1807

Por otro lado, cabe señalar que así como la mera tenencia de una licencia para guiar un vehículo de motor no hace inmune al que causa un daño en caso de accidente, el hecho contrario, la falta de licencia, no implica por sí solo negligencia de parte del querellante y mucho menos de UPS. Contrario a lo alegado por el querellante, el árbitro sí tuvo ante su consideración prueba suficiente para hacer una determinación o inferencia de infracción al Artículo 15, Sección 1, del convenio colectivo por parte del querellante; esto es, el resultado dañoso ocurrido en el presente caso es uno que razonablemente pudo haber sido previsto y evitado de no mediar un acto negligente. Al mirar retroactivamente la actuación del querellante, a saber: (1) el día de los hechos, el querellante conducía un vehículo de motor "pesado", marca GMC, modelo P-500, "del cual constantemente se quejaba... con el mecánico y [la] administración de UPS," toda vez que el mismo tenía averiado el freno de emergencia; (2) el querellante no presentó, ante la Unión, querrela alguna por dichas irregularidades, (3) el día de los hechos, antes de partir con el vehículo en cuestión a cubrir la ruta asignada, el querellante realizó una inspección del vehículo y detectó un defecto en el mismo; (4) indicó entonces, en el documento correspondiente (Driver Vehicle Inspection Report o DVIR, por sus siglas en inglés), "this vehicle requires safety related service on: brakes and emergency brake and steering wheel", y (5) no obstante lo anterior, no lo informó a su supervisor ni al mecánico de turno. Precisamente, los daños sufridos por ambos vehículos que fueron impactados por el camión propiedad de UPS aparecen como consecuencia razonable de la negligencia del querellante. La omisión negligente

LAUDO
CASO A-09-1807

del querellante fue la causa próxima de los daños sufridos por ambos vehículos que se encontraban estacionados y desocupados al momento del impacto, pues el querellante no actuó con las precauciones necesarias para evitar un accidente por descarrilamiento previsible o ("avoidable runaway accident"). Resulta claro que era razonablemente probable y previsible que si el querellante conducía un vehículo de motor pesado que tenía averiado el freno de emergencia, ello podía provocar una situación de hechos como la del caso de epígrafe si no se aseguraba el vehículo en un área apropiada, se colocaba la emergencia con su ajuste apropiado, se colocaba el vehículo en su cambio frontal más pesado que es primera, y se giraba las gomas en la dirección apropiada, que en este caso resultaba ser la derecha. El hecho de que el vehículo de UPS inició la marcha sin el conductor y los daños ocasionados los dos vehículos estacionados constituyen la evidencia más clara, convincente e inequívoca del elemento de negligencia; son la muestra más patente de la actuación negligente y descuidada de la apelada Rodríguez.

Asimismo, es preciso destacar que al querellante se le concedió el debido proceso de ley, pues tuvo todas las garantías procesales para refutar la evidencia tanto documental como testifical y a traer su propia prueba. Por otro lado, en lo que concierne a la razonabilidad de la acción disciplinaria, es preciso destacar que las partes rigen su relación mediante un convenio colectivo en donde pactaron, entre otros asuntos, salarios y condiciones de trabajo, un procedimiento de querellas para que las partes dilucidan sus respectivas controversias y que UPS

LAUDO
CASO A-09-1807

retendría el derecho exclusivo de administrar su negocio; lo cual incluye, sin que se entienda como una limitación, el derecho a establecer e implementar todas aquellas reglas y reglamentos razonables que de tiempo en tiempo la Compañía estime necesarias(os) para mantener el orden, la disciplina, la eficiencia de sus empleados y de sus operaciones, y el servicio cortés a los clientes. Por consiguiente, las partes quedan obligadas al cumplimiento de lo expresamente pactado y a las consecuencias que se deriven del pacto a partir del perfeccionamiento del mismo, ello conforme a la buena fe, al uso y a la ley. *Art. 1210 del Código Civil de PR, 31 L.PRA sec. 3375.*

Habiéndose dispuesto, en el convenio colectivo, el despido sumario en casos en los que el empleado incurra en accidente por descarrilamiento previsible (“avoidable runaway accident”); en ausencia de prueba que exima de culpa al querellante, y en vista de que al querellante se le aplicó la disciplina estipulada, es innegable que el árbitro no puede sino confirmar la sanción disciplinaria impugnada (despido) por considerar la misma razonable. Resolver lo contrario socavaría principios básicos de derecho contractual y lesionaría el acuerdo de voluntades plasmado en el convenio colectivo.

El convenio colectivo es el instrumento de mayor importancia de la negociación colectiva en el campo laboral. *UIL de Ponce v. Dest. Serrallés, Inc., 116 DPR 348 (1985)*. El mismo representa un contrato que posee fuerza de ley entre las partes que lo suscriben siempre que no contravenga las leyes, la moral y el orden público. *JRT v. Junta Adm. Muelle Mun. de Ponce, 122 DPR 318 (1988)*.

LAUDO
CASO A-09-1807

Además, está revestido de un alto interés público toda vez que representa el medio idóneo para alcanzar la armonía y estabilidad en las relaciones obrero-patronales; debido a que proporciona a los empleados y al patrono el mecanismo para la sana solución de discrepancias y desavenencias que puedan surgir entre ellos. *JRT v. Adm. Muelle Mun. De Ponce, ante; UIL de Ponce v. Dest. Serrallés, Inc., ante.* Al pactar su contenido, las partes deben cumplirlo con estricta rigurosidad. *Corp. De P.R. de Difusión Pública v. UGT, 156 DPR 631, 638 (2002).* Cuando un contrato es legal y válido, sin vicios del consentimiento, constituye la ley entre las partes y debe cumplirse a tenor con el sentido literal de sus términos si los mismos son claros, como ocurre en este caso.

No cabe duda de que la conducta del querellante revela una actitud o detalle del carácter que resulta lesivo a la paz y al orden de la empresa. El comportamiento demostrado por el querellante denota, al menos, falta de cuidado o de aplicación; en consecuencia, el mismo es inaceptable y altamente reprochable, y no se puede dejar pasar inadvertido. De lo contrario, se le impondría a la Compañía la carga de retener a una persona que pone en peligro la subsistencia de la UPS. Por ir en contra de lo pactado en el convenio colectivo, que sin duda alguna guarda relación con la ordenada marcha y el normal funcionamiento del negocio, la omisión negligente del querellante, que resulta ser la causa próxima del “avoidable runaway accident”, constituye justa causa para el despido.

Luego de evaluar la evidencia admitida, y de considerar la doctrina y la jurisprudencia citada, se advierte que UPS no abusó de sus poderes o

LAUDO
CASO A-09-1807

prerrogativas gerenciales al despedir al querellante; en consecuencia, se emite la siguiente DECISIÓN:

El despido del Sr. Luis D. Rodríguez Puente fue justificado; en consecuencia, se desestima la querrela, y se ordena el cierre y archivo, con perjuicio, de la querrela de epígrafe.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 25 de febrero de 2015.



JORGÉ E. RIVERA DELGADO

ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 25 de febrero de 2015; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:


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

LCDO MIGUEL A CASTRO VARGAS
PO BOX 5538
CAGUAS PR 00726

SRA ILKA RAMÓN
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
UNITED PARCEL SERVICES
PO BOX 2113
CAROLINA PR 00986

LAUDO
CASO A-09-1807

LCDO RAMÓN A HERNÁNDEZ RIVERA
APARTADO 331683
PONCE PR 00733-1683


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III