

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
(Patrono o Compañía)

Y

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

LAUDO

CASO: A-10-2711

SOBRE: DESPIDO SUMARIO
(Sr. Rafael Torrellas)

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA
DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe se llevó a cabo los días 31 de agosto y 26 de octubre de 2012, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

United Parcel Services, en adelante UPS o la Compañía, compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. José A. Silva Cofresí, y la directora de recursos humanos y gerente laboral, Sra. Vilma de Jesús, en la primera comparecencia, y la sustituta de ésta, la Sra. Ilka Ramón. Los Sres. Carlos R. Banuchi Hernández, supervisor de operaciones, David Rosa, Luis Olivero, y Brian Hernández Valentín también comparecieron en calidad de testigos.

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

Luis A. Mangual, representante de la Unión en los talleres de UPS. Los Sres. Rafael Torrellas, querellante, y Bernie Ruiz también comparecieron.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 25 de enero de 2013, cuando expiró el plazo concedido a las partes para presentar el respectivo alegato.

ACUERDO DE SUMISIÓN

El texto del referido acuerdo es el siguiente:

“Determinar conforme a derecho, si el despido de Rafael Torrellas fue justificado o no conforme a la prueba presentada y al convenio colectivo vigente entre las partes. De no estarlo, que el Honorable Árbitro provea el remedio adecuado.”

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

El 16 de octubre de 2009, el querellante, Sr. Rafael Torrellas, quien desempeñaba las funciones de “Car Washer and Unloader” en el taller de Mayagüez, se vio involucrado en un incidente con el Sr. Carlos R. Banuchi Hernández, en la oficina de éste, durante horas laborables, en presencia de los Sres. Brian Hernández Valentín y Ángel Rivera.

La evidencia apunta a que, ese día, el querellante entró a la oficina del señor Banuchi, con quien ya estaba disgustado porque no le habían pagado una horas trabajadas, y le requirió la entrega de un informe de horas trabajadas. En ese momento el señor Banuchi le indicó al querellante que no lo podía atender, que se lo entregaría

LAUDO
CASO A-10-2711

más tarde. Asimismo, tras advertir que el querellante aún no había terminado su trabajo, el señor Banuchi le ordenó terminar su trabajo, dentro de su jornada regular de cinco (5) horas. Acto seguido, el querellante insistió en la entrega del referido informe y ante la negativa del señor Banuchi, se inició un intercambio verbal durante el cual el querellante se mostró alterado, lo que quedó evidenciado por el constante manoteo o movimiento de manos para dar más fuerza a lo que estaba diciendo o para mostrar un afecto del ánimo. Para concluir, el querellante le indicó al señor Banuchi que arreglarían el asunto afuera; lo que fue interpretado como una amenaza, y por esa razón, el señor Banuchi tuvo que abandonar los predios de UPS antes de finalizar sus labores, escoltado por el Sr. Ángel Rivera. El querellante también se marchó sin terminar su trabajo. Durante todo el incidente, el querellante permaneció en la entrada de la oficina y el señor Banuchi permaneció detrás de su escritorio.

El querellante fue despedido sumariamente. El despido le fue notificado al querellante mediante carta con fecha del 29 de octubre de 2009, suscrita por el Sr. John Morales, gerente de relaciones laborales. Sostiene dicho gerente en su carta que la conducta descrita constituye una violación de los Artículos 11 y 15 del convenio colectivo, en los que se dispone que “[l]a Compañía puede suspender o despedir cualquier delegado o empleado que... tome cualquier acción que paralice, obstruya o interrumpa las operaciones de la Compañía, sin acudir al procedimiento de querellas [Sección 3]”, y que “no será necesario darle a ningún empleado una amonestación... o suspensión antes de ser despedido..., si durante su día de trabajo, tal empleado... está

envuelto en cualquiera de los siguientes:... 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...[Sección 1]”, respectivamente.

Inconforme con la determinación de UPS de prescindir de los servicios del querellante, la Unión impugnó la acción disciplinaria. Trabada la controversia entre las partes, luego que estas no pudieran resolver sus discrepancias acerca del despido, fuera del foro de arbitraje, la Unión solicitó la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje (en adelante NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (en adelante DTRH), mediante la presentación de la correspondiente solicitud para designación o selección de árbitro con fecha del 14 de abril de 2010. En la misma alegó que “el despido es injustificado”.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

UPS afirma que “la acción del Patrono... debe prevalecer”. Sostiene que “no existe duda alguna de que la actuación gerencial de UPS en este caso no fue arbitraria, caprichosa o irrazonable... [e]l querellante recibió copia... del convenio colectivo y las políticas de ‘Safety Focus’ y ‘Professional Conduct and Anti Harassment Policy’ de UPS; conocía que la violación de las mismas conllevaba despido en su primera ofensa y, aún consciente de las consecuencias ciertas de sus actos, las violentó”, y que “[n]o se nos olvide que el querellante invitó a pelear a un supervisor en los predios del Centro de UPS en Mayagüez, frente a otros empleados”.

En la mayoría de los casos, hay dos versiones acerca de lo ocurrido y las mismas, en lo sustancial, son contradictorias. No obstante, este caso plantea más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria. Veamos.

Está claro que UPS tiene derecho de disciplinar a cualquier empleado "por justa causa" de acuerdo a la Sección 1 del Artículo 15 del Convenio Colectivo aplicable, sobre "Acción Disciplinaria". 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 de sanciones disciplinaria provenientes del patrono es un objetivo sindical crucial ya que reemplaza la facultad unilateral patronal por la intervención imparcial de un tercero conocido como el árbitro". Véase, de Demetrio Fernández Quiñones, *El Arbitraje Obrero-Patronal*, 2000, Legis Editores S. A., Colombia, página 212.

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. Es preciso aclarar que, en el presente caso, no existe controversia acerca del segundo de los aspectos o criterios de la justa causa.

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 la existencia de justa causa. Está claro que es injustificado el despido por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. Véase el último párrafo del *Artículo 2 de la Ley de Indemnización por Despido Injustificado*; véase, además, *Vélez*

vs. Pueblo Internacional, 135 DPR 500 (1994), y *Srio. del Trabajo vs. ITT*, 108 DPR 536, 543 (1979). 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 considerará justificado siempre y cuando el patrono establezca 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.

Es preciso recordar, además, que nuestro derecho no favorece el despido como una sanción a la primera infracción cometida por un empleado^{1/}, a no ser que la protección de la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran así lo requiera dada la intensidad del agravio. Dicho de otro modo, constituye una falta u ofensa grave que puede dar lugar al despido sumario aquella que es tal naturaleza que revela una actitud o un detalle del carácter del empleado que resulta tan lesivo a la paz y al orden de la empresa que constituiría una imprudencia del patrono esperar su reiteración para despedir al empleado. Véase *Srio. del Trabajo vs. ITT*, 108 DPR 536, 544 (1974).

Asimismo, es preciso destacar que la violencia es uno de los problemas más serios y alarmantes que aquejan al pueblo puertorriqueño, al punto que ante el enorme

^{1/} Si bien es cierto que al querellante se le impuso una suspensión de empleo y sueldo de un (1) día el 10 de junio de 2008, por una infracción a la Sección 3 del Artículo 11 del convenio colectivo, también es cierto que en la Sección 1 C del Artículo 15 se dispone que “[l]as amonestaciones verbales, amonestaciones o carta de suspensiones según aquí se estipula, no se mantendrán en efecto por un período de más de siete (7) meses desde el día de tal amonestación...”

sentido de inseguridad personal, hemos 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. Sin embargo, solemos atribuir la violencia únicamente al delincuente común, que proviene usualmente de las clases desposeídas, y cerramos 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. Nuestra sociedad tiene derecho a que sus instituciones y sus profesionales protejan la civilización de esta marea de violencia y falta de estilo que es carcoma de cultura. Véase *In re: Vázquez Báez*, 110 D.P.R. 628, 636 (1981).

Entiéndase por violencia el comportamiento deliberado, que provoca, o puede provocar, daños físicos a otros seres o cosas (vandalismo). La violencia puede manifestarse también como una amenaza u ofensa sostenida y duradera, causante de daños psicológicos o emocionales a quienes la sufren y con repercusiones negativas en las relaciones interpersonales. El daño, en forma de desconfianza o miedo, sobre el que se construirá o desarrollarán dichas relaciones, será el origen de otros problemas en las relaciones grupales que, a su vez, perjudicarán las redes sociales y de comunidad.

No cabe duda que el despliegue de violencia del querellante causó una obstrucción o interrupción en las operaciones de la Compañía toda vez que impidió al querellante terminar su trabajo, y provocó la salida intempestiva del supervisor de operaciones de los predios de UPS, antes de finalizar sus labores de ese día. La

LAUDO
CASO A-10-2711

conducta del querellante alteró el ambiente de tranquilidad y paz, seguridad y armonía, en el cual están acostumbrados a laborar los empleados, y el cual UPS debe asegurar.

Cuando la violencia, como en este caso, es la expresión contingente de algún conflicto puede darse de manera espontánea, sin una planificación previa minuciosa, pero no por eso debe ser excusada. Es preciso destacar que si no se interviene, oportunamente, sancionando severamente al querellante, 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 un procedimiento de arbitraje, la ley entre las partes queda establecida por el convenio colectivo o el acuerdo de sumisión que, en este caso, especifica que el árbitro está obligado a decidir conforme a derecho. Ello significa que en caso de medida disciplinaria el árbitro estará impedido de variar el castigo impuesto al empleado si concluye que hubo justa causa para el mismo. Véase, de Demetrio Fernández Quiñones, *El Arbitraje Obrero-Patronal*, ante, página 221.

En fin, por ir en contra de las normas que guardan relación con la ordenada marcha y el normal funcionamiento del negocio, la conducta del querellante constituye causa justificada para el despido sumario, y en ausencia de prueba que establezca la existencia de circunstancias atenuantes, que ameriten el que el árbitro modifique o mitigue la pena impuesta, se emite la siguiente DECISIÓN:

LAUDO
CASO A-10-2711

El despido sumario del querellante, Sr. Rafael Torrellas, fue justificado; en consecuencia, se desestima su querrela y se ordena el cierre y archivo con perjuicio de la misma.

Dada en San Juan, Puerto Rico, el 19 de marzo de 2013.



JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 19 de marzo de 2013; 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 JOSÉ A. CARTAGENA
EDIF MIDTOWN OFICINA 207
420 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918

SRA ILKA RAMÓN
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
UPS
PO BOX 213
CAROLINA PR 00986

LAUDO
CASO A-10-2711

SRA CLARISA LÓPEZ RAMOS
DIVISIÓN LEGAL Y ARBITRAJE
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR, LOCAL 901
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III