

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ  
P.O. BOX 195540  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

UNITED PARCEL SERVICES  
(Compañía o Patrono)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE  
PUERTO RICO  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-12-06

SOBRE:

ARBITRABILIDAD PROCESAL

ÁRBITRO:

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

### INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje en el caso de autos fue citada para verse en sus méritos en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 25 de febrero de 2015. El caso quedó sometido para adjudicación, el 12 de junio de 2015, fecha en que venció el término para la presentación de alegatos escritos. Vencido dicho término, nos encontramos en posición de resolver. La comparecencia registrada en día de la vista fue la siguiente:

En Representación de UNITED PARCEL SERVICES: el Lcdo. José A. Silva Cofresí, asesor legal y portavoz; la Sra. Ilka Ramón, Gerente de Recursos Humanos y Laboral; el Sr. David Rosa, Gerente de Salud y Seguridad, el Sr. Gustavo Vidal, Supervisor Automotriz; y el Sr. Eliezer Moral, en calidad de testigo.

En Representación<sup>1</sup> del Querellante, Sr. Alex Figueroa: el Lcdo. Calixto Díaz Alonso, asesora legal y portavoz.

### ACUERDO DE SUMISIÓN

Determinar conforme a derecho si la querrela de Alex Figueroa es o no arbitrable conforme a la prueba presentada y al Convenio Colectivo vigente entre las partes. De determinar que lo es, se determina conforme a la prueba presentada del Convenio Colectivo vigente entre las partes. De no estarlo, que la Árbitro determine el remedio apropiado que debe incluir reposición en el empleo y paga atrasada.

### DISPOSICIONES CONTRACTUALES ATINENTES AL CASO

#### ARTICLE XV

#### Disciplinary Action

##### Section 1. - Summary Actions

- A. The employer shall not discharge nor suspend any employee without just cause, and prior to suspension shall give at least one verbal warning notice and one written final notice of the complaints against the employee to the employee, with a copy of the same to the Union and Delegate. The above procedure must also have been followed prior to discharge. However, no verbal warning, written notice or suspension need to be given to any felony as he is discharged or suspended, if during the work day such employee is convicted of any felony as he is discharged or suspended, if during the work day such employee is convicted of any felony as

---

<sup>1</sup> A solicitud del Sr. Alex Figueroa, querellante en este caso, la Unión de Tronquistas presentó una solicitud de relevo de representación a favor del Lcdo. Calixto Díaz Alonso, a los efectos de que éste asumiera la representación legal del mismo. Dicha solicitud fue considerada favorablemente por este Foro.

defined by the Penal Code of Puerto Rico or is involved in any of the following; the sale, use, or possession of illegal drugs; reporting for duty under the influence of alcohol or illegal drugs as proven by medical examination; drinking alcoholic beverages during working hours including the meal period; or initiating attacks or aggressions against fellow employees, customers, members of the general public, supervisors or security guards, or participating in such actions other than for the purpose of defending oneself from physical attack; theft, larceny, or falsification of Company or customer documents; reckless or negligent handling of company equipment; malicious damage to customer documents; reckless or negligent handling of company equipment; malicious damage to customer property, Company property or property in the Company keep; serving as an impostor or posing as an employee, agent or representative of the Company's with the purpose of defrauding the Company or customer, or for self gain; recklessness or negligence resulting in a serious accident; an avoidable runaway accident; **failure to promptly report or concealing a vehicle accident**; the carrying of unauthorized passengers; failure to report when a driver's operating privilege or license has been suspended or revoked; theft of Company customer property; tampered memo); C.O.D. or C.C.D. manipulation or failure to remit monies on day collected (not intended to include bona fide errors or addition or subtraction). No employee will be taken out of service prior to a review of this infraction with the Division Manager or his designees in his absence.

B. ...

**ARTÍCULO 16 - Complaints and Greivance****Sección 1 - Procedure**

- A. Los procedimientos de querrela sólo podrán ser invocados por Representantes autorizados de la Unión o el Patrono.
- B. Cualquier queja, controversia, mal entendido o disputa que las partes tengan con relación a la interpretación o administración del presente Acuerdo será resuelto de la siguiente manera, a menos que sea acordado mutuamente entre la Compañía y la Unión.
- C. Cualquier querrela no presentada, llevada al próximo paso o contestada dentro del límite de tiempo establecido será resuelta basada en la última posición de la Compañía si la Unión falla en cumplir con el límite de tiempo acordado, o con la última posición de la Unión si el Patrono no toma la acción correspondiente dentro del término establecido, a menos que sea acordado de otra forma entre ambas partes.

**Sección 2 - Quejas de Empleados/Procedimientos para Agravios**

- A. Cuando un empleado tiene una queja sobre la interpretación o administración del presente convenio colectivo, se discutirá la misma con su supervisor, y si aún no logran un acuerdo favorable, el empleado llevará el caso por escrito al delegado o en su ausencia, al alterno designado, en o antes de 10 días hábiles del incidente. Después de estudiar el caso, el delegado lo presentará por escrito al gerente del centro de la Compañía dentro de los cinco días hábiles. A cambio, el Gerente del centro o la persona por el delegado tendrá 5 días hábiles para responderle por escrito al delegado.
- B. De no lograr un acuerdo, el delegado reportará el caso al agente de negocios de la Unión o a la persona por él

designada dentro de 5 días hábiles, quien lo sometiera por escrito dentro de 10 días hábiles contados a partir del momento en que el Gerente de División de la Compañía, o a la persona por él designada, e intentara ajustar el mismo. De no lograr un acuerdo, se celebrará una vista a nivel local entre la Unión y el Gerente de División de la Compañía dentro de 15 días hábiles contados a partir del momento en que el Gerente de División haya recibido el agravio. el Gerente de División de la Compañía o la persona por él designada tendrá 5 días hábiles después de la vista local para someter su respuesta al agente de negocios de la Unión.

- C. De no lograr un acuerdo, el Secretario - Tesorero de la Unión, o la persona por él designada y el Gerente de Distrito de la Compañía, o la persona por él designada, intentarán lograr una solución favorable al caso.
- D. En el evento que el Secretario Tesorero y el Gerente de Distrito, o las personas por ellos designadas, no lleguen a una solución aceptable para ambas partes, dentro de quince (15) días laborables, la Unión o la Compañía podrá solicitar que el caso sea sometido ante un árbitro. Se acuerda que el árbitro tiene el poder de escuchar y decidir el caso aunque sólo una de las partes comparezca.
- E. Cualquier solicitud escrita razonable para disponibilidad de información referente a la querrella, solicitada a la Compañía por un Delegado o Representante de la Unión, envolviendo una querrella activa será suplida no más tarde de tres (3) días laborables del día de la solicitud escrita, para no frustrar la investigación de la querrella. Lo mismo aplica a solicitudes de la Compañía a la Unión.
- F. Cualquier acuerdo logrado por las partes en cualquier etapa del procedimiento de agravio será final y obligará a las partes.

...

## RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Alex Figueroa, aquí querellante, inició labores en UPS en el año 2002. Allí ocupó un puesto de chofer o "Feeder Driver" en la oficina de Caguas.
2. Durante la mañana del 6 de junio de 2011, mientras el Querellante se dirigía de Caguas a Carolina, el vehículo que conducía impactó la valla de seguridad de la autopista. Ello tuvo como consecuencia daños en la estructura del mismo.
3. El 1ro. de julio de 2011, el Querellante fue despedido de su empleo por incurrir en la violación al Artículo XV, Sección 1 del Convenio Colectivo.
4. En dicha disposición contractual, las partes estipularon que de algún empleado incurrir en dejar de reportar un accidente prontamente y tratar de ocultar el mismo, éste podría estar sujeto a recibir una suspensión de empleo y sueldo o a ser despedido.
5. Asimismo se dispone que de algún empleado incurrir en la falta antes señalada, la Compañía no vendrá obligada a amonestar de manera verbal, escrita o a suspender al empleado, previo a implementar la separación permanente del mismo.
6. El 29 de julio de 2011, la Unión presentó una querrela ante el Negociado de Conciliación de Arbitraje donde reclamó que el despido del querellante estuvo injustificado por lo que solicitó su reinstalación y el pago de los haberes dejados de percibir.

### ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El caso que nos ocupa trata sobre el despido del querellante Alex Figueroa. La Compañía le imputó haber incurrido en la violación del Artículo XV, Sección 1 del Convenio Colectivo al éste, alegadamente, dejar de informar, prontamente, un accidente en el cual se vio involucrado.

Sin embargo, previo entrar a discutir los méritos de este caso, el Patrono trajo un planteamiento dirigido a establecer que carecemos de jurisdicción para atender esta querella toda vez que, según alegó, la Unión no cumplió con el procedimiento de querellas dispuesto en el Convenio Colectivo. La Unión, por su parte, no presentó prueba documental o testifical para rebatir esta contención por lo que nos encontramos en posición de resolver.

El primer paso del procedimiento de querellas dispone, en su Artículo 16, Sección 2, que “cuando un empleado tiene una queja, ya sea en cuanto a la administración o a la interpretación del Convenio Colectivo, éste la debe discutir con su supervisor, y de no alcanzar un acuerdo satisfactorio, el empleado llevará el caso a su delegado, o a un delegado designado, dentro de los diez días de la ocurrencia. Luego de estudiar el caso, el delegado lo presentará, por escrito, ante el Gerente del Centro de la Compañía, dentro de cinco (5) días laborables. Éste último tendrá cinco (5) días laborables para responderle, por escrito, al delegado. De no arreglarse el asunto, el delegado dispondrá de cinco (5) días laborables para reportar el caso al Agente de

Negocios de la Unión; quien someterá el caso por escrito al Gerente de la División de la Compañía dentro de diez (10) días laborables. De no haber acuerdo, se celebrará una vista a nivel local entre la Unión y el Gerente de División dentro de los quince (15) días laborables a partir del momento en que el Gerente de División haya recibido el agravio. El Gerente de División tendrá cinco (5) días laborables de la vista para contestar. Finalmente, el Secretario Tesorero y el Gerente de Distrito de la Compañía tendrán quince (15) días para resolver. De lo contrario, deberán someter el caso a arbitraje dentro del término de quince (15) días.

En el caso que nos ocupa, y a base del testimonio no controvertido, presentado por la Sra. Ilka Ramón, Gerente de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de UPS, quien indicó haber verificado los archivos de la empresa y no haber encontrado evidencia que estableciera que el Querellante cumpliera con ninguno de los nueve pasos del procedimiento de querellas, podemos concluir que dicho procedimiento no se cumplió conforme fue pactado.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha resuelto reiteradamente que las partes contratantes no pueden hacer caso omiso al procedimiento para tramitar controversias que se encuentra dispuesto en el convenio colectivo. San Juan Mercantile Co. V. J.R.T., 104 DPR (1975). Ha sostenido, además, que el procedimiento acordado para ello es de estricto cumplimiento. Rivera Padilla v. Cooperativa de Ganaderos de Vieques, 110 DPR 621 (1981), Secretario del Trabajo v. Hull Dobbs 101 DPR 286. ... pues el mismo no



se estructuró para fomentar su empleo inútil o su manipulación. H.V.T. v. F.S.E. 112 DPR 51 (1982).

La Unión, parte promovente en esta querrella, tenía el deber de presentar su caso conforme lo pactado en el Convenio Colectivo. Al no hacerlo de esa manera, limitó nuestra facultad para entrar a dilucidar los méritos de la controversia surgida entre estas partes.

Así las cosas, y en atención a que el mismo Convenio<sup>2</sup> dispone que toda querrella que no sea llevada al próximo paso o contestada dentro del término establecido, será resuelta a favor de la contención presentada por la Compañía, por ende, sólo nos resta emitir nuestra determinación, conforme a lo antes expresado.

#### LAUDO

Determinamos que el caso de autos no es arbitrable en su modalidad procesal. Se desestima la querrella presentada por la Unión.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dada en San Juan, Puerto Rico, hoy 23 de febrero de 2016.

  
MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ  
ÁRBITRO

---

<sup>2</sup> Artículo 16, Sección 1, Acápito C.

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 23 de febrero de 2016 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

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

SRA ILKA D RAMÓN  
DIRECTORA RECS. HUMANOS  
UNITED PARCEL SERVICES  
PO BOX 2113  
CAROLINA PR 00986

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

LCDO CALIXTO DÍAZ ALONSO  
PO BOX 193445  
SAN JUAN PR 00919-3445

  
MILAGROS RIVERA CRUZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III