

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
Tel. 754-5310 fax 756-1115

UNITED PARCEL
SERVICES DE PUERTO RICO
(Compañía o UPS)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS
DE PUERTO RICO
LOCAL 901
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-12-827

SOBRE : DESPIDO

ÁRBITRO : BENJAMÍN J. MARSH
KENNERLEY

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se efectuó en las instalaciones del negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 19 de abril de 2013. El mismo quedó sometido el 2 de julio de 2013, fecha en que venció el término para someter alegatos.

La Comparecencia registrada fue la siguiente: Por la "Compañía": El Lcdo. José Silva, asesor y portavoz; la Sra. Ilka Ramón, gerente de recursos Humanos y el Sr. Gustavo Vidal; supervisor Automotriz. Por la "Unión": El Lcdo. Ricardo J. Goytía, asesor legal y portavoz; el Sr. Bernie Ruiz, Delegado; el Sr. José E. Díaz, testigo y el Sr. David Pérez; Querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes acordaron la siguiente sumisión:

Determinar conforme a derecho si el despido de David Pérez estuvo o no justificado conforme el Convenio Colectivo vigente entre las partes y la prueba presentada. De no estarlo, que el Honorable Árbitro determine el remedio apropiado.

III. ARTÍCULOS Y DOCUMENTOS PERTINENTES AL CASO

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 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 de trabajo, tal empleado es convicto de cualquier delito como definido en el Código Penal de Puerto Rico, o está envuelto en cualquiera de los siguientes: la venta, uso o posesión de 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 alimentos; 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 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 clientes, propiedad de la Compañía o propiedad bajo la custodia de la Compañía,

hacerse pasar por un impostor o posar como 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 licencia han sido suspendidos or (sic.) revocados; robo de propiedad de la Compañía o cliente; interferir con mercancía (como se explica en memorando de orientación al empleado al respecto); manipulaciones C.O.D. o C.C.D o no entregar dineros cobrados en el día (no incluye erros de buena fe o sumas o restas). 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.

HONESTY IN EMPLOYMENT

As an employee of United Parcel Services, it is essential that you thoroughly understand how highly we regard honesty from all employees, so much so, that honesty is company policy.

THE UPS POLICY BOOK STATES:

"WE INSIST UPON INTEGRITY IN OUR PEOPLE". We present our company honestly to employees and, in turn, expect them to be honest with us.

"We expect honesty from our people in their handling of money, merchandise, and property with which they are entrusted. We insist on integrity in the preparation and approval of all reports."

"We expect our people to be honest with respect to intangible things as well in the time, effort, and full performance of their jobs; in fair play in dealing with others; and in the acknowledgment of mistakes or other shortcomings."

"The great majority of our people are of high moral character. However, when we do discover a dishonest person in our organization, we deal with that individual quickly and firmly. For our company to be known for its integrity, each one must meet high standards."

CONSEQUENCES OF DISHONESTY

DISHONESTY WILL result in immediate dismissal and possible criminal prosecution.

Since many of the packages you will handle move between states, theft of shipments is a felony violation investigated by the FBI and other law enforcement agencies. If convicted, the maximum penalty for thefts involving interstate commerce is 10 years imprisonment and/or a fine of \$5,000.00.

In addition to theft, there are other types of dishonesty such: tampering, or the misuse or theft of intellectual properties, privileged information, over goods, or monies handle by our employees. (NOTE: Any and all money receive each day, must be properly accounted for and turned in at the end of your work shift the same day.)

EFFECTS OF ELONY

A felony is a class of crime more severe than a misdemeanor, and is punishable by imprisonment, a fine, or both. A felony conviction results in a permanent mark on a person's record which may never be removed. This record may cause an individual to suffer severe consequences, and may also cause them to be disadvantaged in other subsequent life pursuits.

OTHER INFORMATION

WE EXPECT all employees to report acts of dishonesty. In an effort to prevent thefts, we have instituted a reward of up to \$5000.00, payable to UPS employees, for information leading to the arrest and conviction of any employee who has stolen merchandise or other valuables from our company.

I have read the above information and understand the UPS policy that reflects their high regard for honesty. I understand my obligations to maintain

personal honesty and prevent the dishonesty of others.

Date

Employee's Signature

WITNESSED BY

IV. HECHOS

1. El Sr. David Pérez, aquí querellante, se desempeñaba como mecánico para UPS hasta el momento de su despido.
2. El Querellante realizaba sus labores de mecánico en las instalaciones de UPS ubicadas en el municipio de Mayagüez.
3. El 21 de junio de 2011, el Sr. Gustavo Vidal, supervisor del Departamento Automotriz de UPS, visitó las instalaciones de Mayagüez con el propósito de realizar una investigación. La razón de dicha visita e investigación fue la compra no autorizada de una pieza de camión por la cantidad de \$2,183.00.
4. Como resultado de dicha investigación el señor Vidal encontró varias discrepancias y hallazgos relacionados a otras piezas y partes. Encontrando varias violaciones de seguridad, a los reglamentos ambientales y problemas con los documentos que debe llenar el Mecánico.
5. El 21 de julio de 2011, el Sr. Vidal visitó las instalaciones de Mayagüez con el propósito de darle seguimiento a todos los hallazgos que se habían encontrado en la visita del 21 de junio de 2011.

6. Ese día, el Querellante le entregó al señor Vidal un PMI (Preventive Maintenance Report) que había preparado, el 18 de julio de 2011, de la Unidad 505298 para su firma.
7. Al verificar el "PMI" el señor Vidal se percató que el mismo no era cónsono con la realidad del vehículo. Por lo cual, determinó realizar un "PMI" del vehículo encontrando varias discrepancias con el realizado por el Querellante.
8. A consecuencia de estas discrepancias y tomando en cuenta que todavía el Querellante no había corregido los señalamientos hechos en la visita del 21 de junio de 2011, el señor Vidal recomendó el despido del Querellante.
9. El 2 de agosto de 2011, la Compañía le informó al Querellante que efectivo inmediatamente quedaba despedido por violaciones al Artículo 15 del Convenio Colectivo.¹
10. Al no estar conforme con la determinación de la Compañía, la Unión radicó una querrela ante este foro el 12 de septiembre de 2011.

V. ANALISIS Y CONCLUSIONES

La Unión argumentó, que el despido del Sr. David Pérez, no se justifica a la luz de la prueba presentada. Por lo cual, reclama la reposición del empleado a su puesto de mecánico; los salarios y haberes dejados de devengar.

La Compañía, por su parte, argumentó que el despido del Querellante fue justificado. Sostuvo que los hechos del presente caso demuestran sin lugar a dudas que el Querellante incumplió con los procedimientos establecidos por UPS en cuanto a la

¹ Ver exhibit 8 de la Compañía.

inspección de vehículos. Además, de la prueba surge que el Querellante violó la política de honestidad de la Compañía al incluir información falsa en la preparación de un PMI (Preventive Maintenance Report).

La Compañía, con el propósito de probar que el despido de Querellante se justifica; presentó las declaraciones del Sr. Gustavo Vidal. El testigo declaró que trabaja para UPS desde junio de 1992 y que ocupa el puesto de supervisor del Departamento de Automotriz desde mayo de 1993. Indicando que supervisa ocho mecánicos y una empleada administrativa entre los cuales se encontraba el Querellante quien trabajaba en el centro de Mayagüez.

Testificó que visitó el centro de Mayagüez, el 21 de junio de 2011, debido a que en una auditoria de costos se había señalado la compra no autorizada de una pieza para un vehículo de la Compañía. Declaró que como producto de esta visita encontró varios hallazgos y discrepancias que fueron discutidas con el Querellante. Explicó que encontró que se había comprado una pieza (bomba) para la unidad 659513 a un costo de 2,183.00 dólares sin su autorización. Además, explicó que encontró violaciones a reglamentos ambientales y de seguridad. También declaró que encontró discrepancias en documentos que debe mantener y llenar periódicamente el mecánico.

Sostuvo que discutió los asuntos encontrados con el Querellante; en específico le preguntó si conocía la política de la Compañía en cuanto a la compras de más de quinientos dólares (\$500.00). Indicó que el Querellante le contestó que había que pedir autorización al supervisor y esperar por su aprobación. Admitiéndole que había ordenado la bomba sin notificar a nadie de la gerencia. El testigo explicó que

recomendó la suspensión de un día por todas las violaciones y discrepancias encontradas durante su visita.

El Sr. Vidal testificó que el 19 de julio de 2011; visitó las instalaciones de Mayagüez con el propósito de darle seguimiento a todos los hallazgos que había encontrado en su visita anterior. Además, de verificar el progreso del Querellante en su compromiso de arreglar los hallazgos encontrados y señalados en la visita del 21 de junio de 2011.

Indicó que en esta visita encontró que ninguno de los hallazgos de la primera visita se habían corregidos; hallando gafas de seguridad rotas, marrones astillados y productos en envases sin rotular; lo cual imposibilitaba determinar lo contenido en el mismo. De igual manera declaró que encontró el inventario de piezas sin recoger y sin documentar. Declaró que durante dicha visita el Querellante le solicitó que firmará PMI (Preventive Maintenance Inspection) del vehículo 505298; preparado el 18 de julio de 2011.

Vidal explicó que al examinar el documento se percató que el mismo no era cónsono con la realidad del vehículo; ya que notó a simple vista ciertas áreas que el vehículo tenía defectuoso y el Querellante las había marcado en el documento como que se encontraban en buenas condiciones. Por lo cual, determinó realizar una auditoría sobre la inspección porque de primera impresión le parecía un "papershop", o sea un documento que se llenó sin una observación concisa de lo que se estaba haciendo. Indicó que encontró luego de realizar la auditoria unas 38 discrepancias, que el Querellante no reportó como defectuosas, que requerían inspección, mantenimiento o

reemplazo. Añadió que algunas de estas áreas de no repararse pondrían representar riesgo para la seguridad del Chofer; así como la del público en general.

Por último, declaró que concluyó que el Querellante había incurrido en violaciones de los procedimientos del departamento y la política de honestidad de UPS. Por lo cual, recomendó el despido del Querellante en el informe que preparó el 19 de julio de 2011.

Antes de emitir una determinación en el caso de autos; es preciso indicar que la disciplina se define como una acción adversa que toma el Patrono contra un empleado producto de la conducta de este último. Que dicha acción disciplinaria tiene el propósito de enviarle un mensaje al empleado sobre su conducta y a su vez permitirle modificar la misma. Dado que el empleado debe tener la oportunidad de modificar la conducta objeto de la disciplina impuesta, el Patrono debe observar los principios de la disciplina progresiva.

En las relaciones Obreropatronales la disciplina progresiva se precisa como un sistema que atiende el comportamiento del empleado con sanciones que escalan en severidad a través de un periodo de tiempo con el propósito de corregir comportamiento no deseado en el trabajador. Por lo que, siguiendo los principios de la disciplina progresiva las sanciones impuestas a un empleado con el propósito de que este corrija la conducta no deseada deben ir en aumento.

A tenor con esto las sanciones disciplinarias, en la gran mayoría de los casos, comienza con una amonestación verbal, seguida de una escrita y de continuar la conducta por la cual se está disciplinando al empleado se procede a la suspensión de

empleo y sueldo; y finalmente el despido. Ahora bien, los árbitros han establecido que ciertas ofensas son de tal gravedad que el despido en una primera ofensa se justifica como medida disciplinaria; tales como: el robo, apropiación indebida o actos de deshonestidad. Por el contrario, en las menos grave, como: tardanzas, dejadez en el trabajo o ausentarse sin permiso, el patrono está llamado a utilizar los principios de la disciplina progresiva. Sobre este particular los prestigiosos tratadistas Frank Elkouri & Edna Elkouri, en su libro, se han expresado de la siguiente manera:²

It is said to be "axiomatic that the degree of penalty should be in keeping with the seriousness of the offense". In this regard, an arbitrator explained: Offenses of the two general classes: (1) Those extremely serious offenses such as stealing, striking a foreman, persistent refusal to obey a legitimate order, etc., which usually justify summary discharge without the necessity of prior warning or attempts at corrective discipline; (2) those less serious infractions of the plant rules or proper conduct such as tardiness, absence without permission, careless workmanship, insolence, etc., which call not for discharge for first offence (and usually not even for the second or third offence) but milder penalty aimed at correction.

Cabe señalar que el despido es el último eslabón en la disciplina progresiva; por lo que, es reservado para situaciones donde las acciones disciplinarias anteriores no han conseguido modificar la conducta del empleado o la naturaleza del incidente es de tal gravedad que afecte el buen funcionamiento de la empresa. De hecho, nuestro Tribunal Supremo en *Secretario del Trabajo vs. I.T.T.*, 108 D.P.R. 536 (1979) se expresó al respecto de la siguiente manera:

Constituye una falta aislada que da lugar al despido de un empleado en primera ofensa, aquella que es de tal seriedad o naturaleza que revele una

² *How Arbitration Work, Sixth Edition, BNA, Washington, 2003, pag. 964. Citas omitidas*

actitud o un detalle de su carácter, tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa, que constituiría imprudencia reiteración para separarlo del establecimiento.

Antes de emitir una determinación es preciso recalcar que en el Convenio Colectivo las partes acordaron, explícitamente, que una serie de infracciones, por el carácter grave de las mismas, podían dar margen al despido en primera ofensa; sin necesidad de la aplicación de la disciplina progresiva.

Discutido lo que constituye la disciplina; a su vez la disciplina progresiva y lo acordado en el Convenio Colectivo examinemos los hechos y la evidencia presentada para poder así alcanzar las determinaciones y conclusiones correspondientes. Veamos.

Analizada la prueba y los hechos del presente caso concluimos que el Querellante incumplió con los procedimientos establecidos por UPS en cuanto a la inspección de vehículos. Además, de violar la política de honestidad de la Compañía al preparar el PMI (Preventive Maintenance Inspection) del vehículo 505298; preparado el 18 de julio de 2011. De hecho, de la prueba surge que el Querellante incluyó información falsa en el documento de inspección de la unidad 505298; indicando en dicho instrumento que varias áreas no había que reparar por estar en buen estado; cuando lo cierto era que necesitaban reparación.

En síntesis examinada la prueba concluimos que en efecto las violaciones de los procedimientos del departamento y la política de honestidad de la Compañía justifican el despido como medida disciplinaria en una primera ofensa.

A tenor con el anterior análisis emitimos el siguiente Laudo:

VI. LAUDO

El despido de David Pérez, estuvo justificado conforme el Convenio Colectivo vigente entre las partes y la prueba presentada.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 6 de febrero de 2014.



BENJAMÍN MARSH KENNERLEY
ÁRBITRO

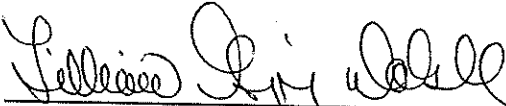
CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy 6 de febrero de 2014 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

SRA ILKA RAMÓN-GERENTE LABORAL
UNITED PARCEL SERVICES
PO BOX 2113
CAROLINA PR 00986

SR BERNIE RUIZ-DELEGADO
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR 901
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO JOSÉ A SILVA COFRESÍ
ASESOR LEGAL Y PORTAVOZ UPS
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

LCDO RICARDO GOYTÍA
ASESOR LEGAL Y PORTAVOZ
PO BOX 360381
SAN JUAN PR 00936-0381



LILLIAM GÓNZÁLEZ DOBLÉ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III