

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

UNITED PARCEL SERVICE INC. (Patrono)	LAUDO DE ARBITRAJE
Y	CASO NÚM.: A-13-278
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO (Unión)	SOBRE: DESPIDO Sr. Roberto González
	ÁRBITRO: MARIELA CHEZ VÉLEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente querella se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico el 18 de octubre de 2013.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, en adelante "la Unión": el Lcdo. José Carreras, asesor legal y portavoz; el señor Roberto González, querellante; y el señor Edwin Dávila, representante.

Por United Parcel Service, en adelante la "Compañía o Patrono": el Lcdo. José Silva Cofresí, asesor legal y portavoz; la señora Ilka Ramón Rodríguez, Gerente Laboral; el señor Charmly Conway, VP de Recursos Humanos; y los señores Ingrid Pérez, Carlos Zayas y Gerardo Santiago, en calidad de testigos.

A las partes así representadas, se les brindó la oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental que tuvieran en apoyo de sus respectivas posiciones.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Determinar, conforme a derecho, si el despido de Roberto González estuvo o no justificado conforme al Convenio Colectivo vigente y la prueba presentada. De no estarlo, que la Honorable Árbítro determine el remedio apropiado, que podría incluir la reinstalación en su puesto más el pago de los salarios y beneficios perdidos.

III. DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

Article 15 - 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, one written 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 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: 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 property, Company property or property in the Company's keep; serving as an impostor or posing as an employee, agent or representative of the Company 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; tampering with merchandise (as explained in the employee orientation tampering memo); C.O.D. or C.C.D. manipulation of failure to remit monies on day collected (not included bona fide errors or addition or subtraction). No employee will be taken out of service prior to a review of this infraction with the Union and the Division Manager or his designees in his absence.

- B. In sensitive cases where the Company's image may be affected, such as murder, forceful rape, robbery, the Company shall confer with the Secretary Treasurer or his representatives in order to establish what is just and reasonable to protect both the Company's image and the employee's rights.
- C. The warning notice, including verbal, or suspension letter as herein provided shall not remain in effect for a period or more than seven (7) months from the date of said warning notice. All warning notices must be issued within ten (10) working days of the Employer's discovery of said infraction. The ten (10) working day time limit may be waived by mutual agreement between the Employer and the Union.
- D. Discharge or suspension must be by proper written notice to the employee affected, to the Union, and to the delegate.
- E. When warning letters and suspension letters have reached their expiration dates, such letters shall not be used in any future progressive disciplinary actions. The Company agrees not to use such letters in any future hearing or arbitration unless the Union or the employee introduces evidence that the employee's discipline should be mitigated due to the employees overall performance or length of service. If the arbitrator questions either Party or the employee about the employee's length of service, it shall not be construed as evidence introduced by the Union or the employee.
- 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.
- G. Suspension shall not exceed, one day with the exception of serious vehicular accidents, when otherwise mutually agreed between the Company and the Union, or as determined by arbitration.
- H. An employee may request an investigation to attempt to prove that he is not at fault. If he is found to be not a fault, he shall be reinstated and such

decision may provide full, partial, or no compensation for time lost. Appeal from discharge or suspension must be taken within ten (10) working days by written notice.

- I. Except in cases involving cardinal infractions as outlined in (A) above, an employee to be discharged or suspended shall be allowed to remain on the job, without loss of pay unless and until discharge or suspension is sustained under the grievance procedure including arbitration. The Union agrees it will not unreasonably delay the processing of such cases.

...

IV. OPINIÓN

En el presente caso nos corresponde determinar si el despido del querellante, Roberto González, estuvo justificado o no.

La Compañía alego, que la acción disciplinaria impuesta al querellante estuvo justificada. Sostuvo, que el querellante violó el Artículo 15, supra, del Convenio Colectivo, por hechos ocurridos el 19 de marzo de 2012. Indicó, que en dicha fecha el empleado no registró el ponche del "break" en su tarjeta de asistencia; por lo cual solicitó salir y dar por cumplida su jornada de trabajo ese día. Así las cosas, y luego de haber sido alertados por otros empleados, la Compañía realizó una investigación sobre ese asunto, donde concluyó que el empleado había cometido la falta imputada; siendo éste deshonesto e infringido así con el Convenio Colectivo.

La Unión alegó, que la acción disciplinaria impuesta al querellante no estuvo justificada.

Analizada y aquilatada la totalidad de la prueba presentada, estamos en posición de resolver. Veamos.

En el caso de autos la Compañía logró demostrar mediante testimonios fehacientes, evidencia documental¹ y video, que el querellante cometió la falta imputada. Quedo claramente evidenciado, que el querellante no poncho su tiempo de "break", a pesar de que disfruto del mismo; para luego salir antes de haber cumplido su jornada diaria.

Ante la ocurrencia de los hechos antes mencionados, consideramos que se justifica la imposición de una acción disciplinaria. No obstante, entendemos que dicho incidente no fue de tal magnitud, gravedad o naturaleza que constituya justa causa para el despido del querellante. Esto, sumado al hecho de que el incidente fue uno aislado y que el querellante contaba con un expediente de personal limpio de cualquier otra acción disciplinaria, nos llevó a concluir que la sanción impuesta no guardó proporción con la falta cometida.

El Convenio Colectivo negociado y acordado entre las partes le reconoce la prerrogativa gerencial al Patrono de establecer e implementar las reglas de conducta y disciplina necesarias para la administración efectiva del negocio. Dentro de dichas prerrogativas, se encuentra el Artículo 15, supra, del Convenio Colectivo, el cual claramente establece la facultad que tiene la Compañía de disciplinar a sus empleados. Así las cosas, la sanción impuesta, como medida disciplinaria por el Patrono debe

¹ Exhibits 1A, 1B, 2, 3 de la Compañía.

guardar proporción con la falta cometida. Dicha sanción no debe ser excesiva; a esos efectos concurrimos con la glosa expresada por los tratadistas²:

Discipline may be considered excessive if it is disproportionate to the degree of the offense, if it is out of step with the principles of progressive discipline, if it is punitive rather than corrective, or if mitigating circumstances were ignored...

...Beyond basic principles of progressive discipline, arbitrators believe the degree of discipline should be proportionate to the seriousness of the offense...Stated another way, the penalty must "fit the crime..."

...Arbitrators consider a variety of factors in determining whether a penalty is excessive. Several of the most frequently cited considerations are the employee's intent and attitude, the likelihood of rehabilitation or repetition, emotional distress, and the employer's degree of fault...

...Arbitrators also may reduce penalties if the employee's conduct was an isolated incident in an otherwise good work record.

El aquí querellante, señor Roberto González, actuó de manera irresponsable y laceró la confianza que su Patrono le brindó. No obstante, la sanción impuesta fue por demás excesiva e irrazonable. El propósito primordial de las normas de conducta y medidas disciplinarias es corregir al empleado para que modifique la conducta; propiciando que la misma sea una correctiva y no punitiva.³

Por los fundamentos consignados en la opinión que antecede, emitimos la siguiente:

VI. LAUDO

El despido del señor Roberto González no estuvo justificado. Se ordena la reposición inmediata a su puesto.

² Discipline and Discharge in Arbitration, BNA Books, Washington DC, 1999, págs. 85, 87 y 88.

³ Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, 6ta. Edición, 2003, pág. 966.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 15 de agosto de 2014.


MARIELA CHEZ VÉLEZ
ÁRBITRO

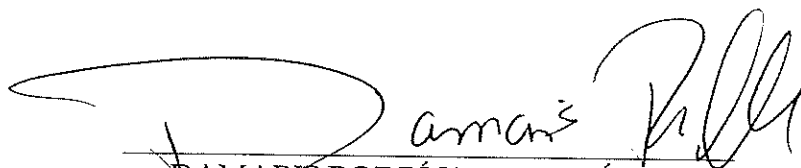
CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 15 de agosto de 2014 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SR EDWIN DÁVILA
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

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

SRA ILKA RAMÓN RODRÍGUEZ
UNITED PARCEL SERVICES
PO BOX 2113
CAROLINA PR 00986


DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III