

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-13-527

SOBRE:

DESPIDO POR USO DE ARMAS DE
FUEGO

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 10 de junio de 2014. El caso quedó sometido para adjudicación, el 10 de julio 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 el 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. Juan Zorrilla Meléndez, Gerente de Operaciones-USVI, y el Sr. Winston Smith, Supervisor de Operaciones-USVI, ambos en calidad de testigos.

En Representación de la Unión de Tronquistas de Puerto Rico: el Lcdo. Ricardo Goytía, asesor legal y portavoz; y el Sr. Derek Bryan, querellante.

ACUERDO DE SUMISIÓN

Determinar conforme a derecho, la prueba presentada y el convenio colectivo entre las partes, si el despido del Sr. Derek Bryan estuvo o no justificado. De no estar justificado, que el Honorable Árbitro determine el remedio apropiado que puede incluir paga atrasada y reposición en el empleo.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES ATINENTES AL CASO

ARTICLE 10

Disciplinary Action

- A. The employer shall not take disciplinary action nor discharge any employee without just cause and prior to a suspension shall give at least one verbal warning, one written warning notice, and one written final notice of complaint against the employee to the employee, with a copy of eth same to the Union and Delegate. The above procedure must have been followed prior to discharge. However, no verbal warning, written notice or suspension need be given to any employee before he is discharged or suspended, if as result of action during the work day such employee is convicted of any felony as defined by the Penal Codes of St. Thomas or St. Croix, or during the work day such employee 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 the purpose of defending oneself from physical attack; theft,

larceny, or falsification of Company or customer documents; reckless or negligent handling of company equipment; soliciting retribution or tips for services; malicious damage to customer property, Company property or property in the Company's keep; serving as an imposter 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; avoidable runaway accident; failure to promptly report or concealing a vehicle accident; the carrying of unauthorized passengers; allowing unauthorized persons in the Company vehicle; failure to report when a driver's operating privilege or license has been suspended or revoked; theft of Company or customer property; tampering with merchandise (as explained in the employee orientation tampering memo); C.O.D. manipulation or failure to remit monies on day collected (not intended to include bona fide errors of addition or subtraction); or intentional failure to collect C.O.D. or required cash fund at the time of delivery. This list of infractions is not intended to be all inclusive as there may be other offenses of equal seriousness. With regard to intentional failure to collect C.O.D. or other required cash at the time of delivery, no employee will be taken out of service prior to a review of this infraction with the Union and the Division Manager or designee in his absence.

RELACIÓN DE HECHOS

1. United Parcel Services "UPS", en lo adelante, "la Compañía", se dedica a brindar servicio de entrega y recogido de paquetes.
2. El Sr. Derek Bryan, aquí querellante, inició labores en calidad de chofer en UPS, en su localidad de St. Thomas, USVI, en el 2006.

3. Las tareas de su puesto consistían en cargar los vehículos en el centro de operaciones, dirigirse al aeropuerto, descargar los aviones, nuevamente cargar los vehículos, y, finalmente, hacer las entregas correspondientes a los clientes.
4. El 22 de septiembre de 2008, el Querellante firmó el recibo de la Política de Manejo de Crisis y Prevención de Violencia en el Área de Trabajo de UPS, en la cual se prohíbe la posesión y/o uso de armas por cualquier empleado dentro de la Compañía.
5. De ser violada esta política, el empleado podría estar sujeto a acciones disciplinarias, incluyendo la terminación del empleo.
6. En una comunicación escrita, fechada 28 de junio de 2012, y dirigida al Sr. Winston Smith, Gerente de Operaciones de UPS, el Sr. Louis Harrigan, Director de Puerto le señaló lo siguiente:

On July 21, 2011, Mr. Derrick Bryan, an employee with UPS was issued CBP Security Seal #1234526, CBP Seal 1234516 has been secured by ACS Bond Number 460502991. On June 26, 2012, during an inspection of several UPS vehicles that were located in the Federal Inspection Service Area (FIS) of the Cyril E. King Airport, Mr. Bryan was found to be in violation of 9 CFR 122.187. this letter is to inform you that in accordance with 9 CFR 122.187, effective immediately CBP Security Seal number 1234526 has been revoked.

Therefore, Mr. Derrick Bryan is required to immediately surrender CBP Security Seal # 1234526 to United States Customs and Border Protection.

7. A tales efectos, el 5 de julio de 2012, el Querellante fue despedido de su empleo por incurrir en la violación al Artículo 10 del Convenio Colectivo.
8. El 19 de julio de 2012, la Unión radicó una querrela ante el Negociado de conciliación y Arbitraje en la cual reclamó que el despido del Querellante estuvo no justificado, por lo que solicitó su reposición inmediata, más el pago de los salarios y demás haberes dejados de devengar.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El caso que nos ocupa trata sobre el despido del querellante Bryan Derek. La Compañía le imputó haber incurrido en la violación del Artículo 10 del Convenio Colectivo al éste, alegadamente, tener un arma de fuego, mientras se encontraba realizando sus labores.

Para probar su contención, ésta presentó como su primer testigo al Sr. Juan Zorrilla Meléndez, quien se desempeñaba como Gerente de Operaciones de UPS. Las obligaciones medulares de su puesto consistían en administrar y supervisar a los empleados, las facilidades, las ventas, los recogidos, y las entregas, entre otras tareas.

El señor Zorrilla testificó que allá para el 26 de junio de 2012, mientras los empleados descargaban un avión en el aeropuerto de St. Thomas, inspectores de Aduana -Custom & Border Protection- detectaron la presencia de un arma de fuego dentro de un bulto ubicado en uno de los vehículos de UPS. Según expresó, dicho bulto resultó ser de propiedad del Querellante, acorde con su propia admisión. Este evento trajo como resultado que se le revocara al empleado el sello de identificación provisto

por Aduana, el cual era utilizado para lograr el acceso al aeropuerto. Testificó, además, sobre aspectos referentes al Convenio Colectivo y sobre la política de la empresa en cuanto a la cero tolerancia hacia el uso de armas de fuego en propiedad de UPS, debido al peligro que ello pudiera presentar, no sólo para la persona, sino para los demás empleados, y para el público en general.

De otra parte, la Compañía presentó como su segundo testigo al Sr. Winston Smith, quien se desempeñaba como Supervisor de Operaciones. Su declaración se limitó a dar fe de haber recibido la comunicación escrita por el Sr. Louis Harrigan, director del aeropuerto de St. Thomas, donde se hace referencia al incidente aquí dirimido, y que fue marcado como Exhibit 1 de la Compañía.

La Unión, por su parte, se sostuvo en que el despido estuvo injustificado, por varias razones: En primer lugar, el Querellante poseía licencia para portar armas. En segundo lugar, no se tomó en consideración el record previo del empleado, antes de tomar una determinación de tal magnitud. En tercer lugar, el Querellante no portaba el arma al momento de haber sido detectada, y que la misma se encontraba dentro de un bulto cerrado. Y, finalmente, el Supervisor de Operaciones, quien tomó la decisión de despedir al Querellante, no se encontraba presente durante el incidente.

Dicho esto, y expuestas ambas contenciones, y tomando en consideración que no tuvimos el beneficio de contar con el testimonio del Querellante, no obstante, haber estado presente durante la vista, nos encontramos en posición de resolver esta

controversia, y determinar si la Compañía actuó con justa causa para despedir al Sr. Derek Bryan.

En Belk Arce v. Martínez, 163 DPR 196 (2004), nuestra Alta Curia expresó que la conducta del querellante constituye justa causa para su despido si falta a sus deberes, violando reglas, demostrando negligencia, ineptitud o ineficiencia en su trabajo, o incurriendo en fraude, deslealtad grave o falta de honradez. En Secretario del Trabajo v. ITI, 108 DPR 536 (1979), se estableció que la justa causa para el despido es aquella que tiene su origen ya no en el libre arbitrio del patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y buen funcionamiento de la empresa. En Avilés v. Corte 69 DPR 1 (1948), se indicó que basta que el patrono demuestre que el despido del empleado fue producto de una transacción ilícita y en el curso de los negocios, para que sea considerado el mismo como justificado.

Según la evidencia que se nos presentó, a los fines de mantener unos estándares altos en cuanto a seguridad de sus empleados y del público en general, UPS a instituido una fuerte política en contra del uso de armas de fuego dentro de los predios de la empresa. Y el Querellante claramente violó esta reglamentación cuando introdujo un arma de fuego dentro de uno de los camiones de la Compañía sin obtener los permisos para ello. Independientemente de que el Querellante tuviera o no licencia del Estado para portar armas, o de las razones por las cuales ello ocurrió, entendemos que éste incurrió en una falta grave que no puede ser ignorada o pasada por alto.

The discharge of an employee was found to be proper where a loaded .22 caliber pistol was discovered in the employee's pickup truck in the company parking lot. Although the employee had not fired the weapon or threatened anyone with it, the employer's rule against possession of firearms was consistently enforced and sufficiently communicated to the employee, and was justified by the potential treat to life and health of the employees. Even when significant mitigating factors were present, the discharge of a long-service employee was upheld in a case where an employee had strictly enforced a well-publicized "no weapons on company property rule".¹

En conclusión, entendemos que la conducta exhibida por el Querellante no puede ser tolerada, pues era de su conocimiento que en la Compañía existía una política en contra de la violencia y del uso de armas, por lo que procede que concurramos con la sanción impuesta por la Compañía.

LAUDO

Determinamos que el despido del Sr. Derek Bryan estuvo justificado. Se desestima la querrela presentada por la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 25 de abril de 2016.


MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRO

¹ Elkouri & Elkouri. How Arbitration Works. Six Ed. P. 964 - 967.

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 25 de abril de 2016; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR LEONEL MORALS APONTE
DIRECTOR DIV DE ARBITRAJE
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

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

LCDO RICARDO J GOYTÍA DÍAZ
GOYTÍA DÍAZ & ALONSO ORTIZ
PO BOX 360381
SAN JUAN PR 00936-0381

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


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA