

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

UNITED PARCEL SERVICES (UPS)
(Compañía)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-14-3316¹

SOBRE: DESPIDO - JORGE LÓPEZ
(DEFECTO PROCESAL)

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES
PLAZA

INTRODUCCIÓN

La vista de la controversia en epígrafe fue señalada para verse en sus méritos el viernes, 28 de febrero de 2014, a las 8:30 am, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido, para fines de adjudicación, el 20 de junio de 2014, fecha concedida a las partes para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día, por UNITED PARCEL SERVICES (UPS), en adelante denominada, "la Compañía", comparecieron: la Sra. Ilka Ramón, gerente Laboral; el Sr. José Oramas, gerente General; y el Lcdo. José A. Silva Cofresí, asesor legal y portavoz.

De otra parte, por la UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO, en adelante denominada, "la Unión", comparecieron: el Sr. Jorge López, querellante; el Sr. Luis Valderrama, oficial; y el Lcdo. José Carreras Rovira, asesor legal y portavoz.

¹ Número de caso administrativo asignado para la arbitrabilidad procesal del caso A-14-06.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo de sumisión, por lo que le solicitamos nos sometieran sus respectivos proyectos de sumisión, los cuales reproducimos a continuación:

Por la Compañía:

Determinar conforme a derecho, al convenio colectivo y la prueba presentada si el despido del Sr. Jorge López estuvo o no justificado. De determinar que no lo estuvo, que el Arbitro determine el remedio apropiado, que puede incluir la reposición en el empleo y la paga atrasada.

Por la Unión:

Que el Honorable Arbitro determine si el despido del querellante, Jorge López, debe ser desestimado por incumplir con el Artículo 15 del Convenio Colectivo, en particular su Sección 3. De determinar que incumplió con el convenio colectivo, que se ordene su reinstalación más el pago de los salarios y haberes perdidos. De determinar en la negativa, que señale vista para dilucidar los méritos sobre la justificación y/o injustificación del despido del querellante.

Luego del análisis ponderado, la evaluación de las contenciones de las partes, el Convenio Colectivo y la prueba presentada, hacemos nuestro el proyecto de sumisión presentado por la Unión.

DOCUMENTO ESTIPULADO

1. Exhibit 1, Conjunto - Convenio Colectivo del 1 de agosto de 2008 al 31 de julio de 2013.

DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

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 una 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 trabajo, tal empleado es convicto de cualquier delito como definido por 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 bajo la custodia de la Compañía, hacerse pasar por un impostor o pasar como un 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 la licencia han sido suspendidas o revocadas; robo de propiedad de la Compañía o cliente; interferir con mercancía (como se explica en memorando de orientación al empleado al respecto); manipulación C.O.D. o C.C.D. o no entregar dineros cobrados en el día (no incluye errores 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.

- B. En casos sensitivos, donde la imagen de la Compañía se puede ver afectada, tales como asesinato, violación forzada, robo, la Compañía consultará con el Secretario Tesorero o sus representantes, para establecer lo que es justo y razonable para proteger ambos, la imagen de la Compañía y los derechos del empleado.
- C. Las amonestaciones verbales, amonestaciones o cartas de suspensiones según aquí se estipula, no se mantendrán en efectos por un período de más de siete (7) meses desde el día de tal amonestación. Todas las amonestaciones deberán ser emitidas dentro de diez (10) días laborables del Patrono descubrir tal infracción. Se podrá renunciar al tiempo límite de diez (10) días laborables por mutuo acuerdo entre el Patrono y la Unión.
- D. Despido y suspensión se deberán hacer con la debida notificación por escrito al empleado afectado, a la Unión y al Delegado.
- E. Cuando las cartas de amonestación y cartas de suspensión han llegado a su término de expiración, tales cartas no se usarán en ningunas futuras acciones disciplinarias progresivas. La Compañía acuerda no usar tales cartas en ninguna vista futura o arbitraje, a menos que la Unión o el empleado presente evidencia que la disciplina del empleado debe ser mitigada

debido al desempeño en general del empleado o tiempo de servicio. Si el árbitro cuestiona cualquier Parte o el empleado acerca del tiempo de servicio, esto no será interpretado como evidencia introducida por la Unión o el empleado.

- F. Al empleado despedido o suspendido sin justa causa se le pagará por todo el tiempo perdido, a menos que de otra forma se acuerde mutuamente entre la Compañía y la Unión.
- G. La suspensión no excederá un día, con la excepción de accidentes vehiculares serios, cuando de otra forma sea acordado mutuamente entre la Compañía o como determinado por arbitraje.
- H. Un empleado podrá solicitar una investigación para intentar probar que él no tiene culpa. Si se encuentra que no tiene culpa, será reinstalado y tal decisión proveerá compensación completa, parcial o ninguna compensación por el tiempo perdido. La apelación del despido o suspensión se deberá hacer dentro de diez (10) días laborables por medio de notificación escrita.
- I. Excepto en casos que envuelvan infracciones cardinales como se detalla en la letra (A) arriba, a un empleado a ser despedido o suspendido se le permitirá permanecer en el trabajo, sin pérdida de paga a menos y hasta que el despido o suspensión sea sostenida bajo el procedimiento de querellas, incluyendo arbitraje. La Unión acuerda que no aplazará sin razón el proceso de tales casos.

Sección 2 - Otras Causas

- A. No obstante la Sección 1C anterior, si un empleado está envuelto en un accidente por su culpa, que no se considere serio, tal empleado estará sujeto a una amonestación escrita. Si tal empleado está envuelto en un segundo accidente por su culpa dentro de un período de doce (12) meses, tal empleado estará sujeto a una suspensión. Después de una tercera ofensa dentro de un período de doce (12) meses, el empleado estará

sujeto a acción disciplinaria adicional hasta e incluyendo despido.

- B. En caso de un accidente vehicular, el Patrono tendrá veinte (20) días para investigar y diez (10) para tomar acción disciplinaria, si alguna, a menos que se acuerde mutuamente de otra forma. Excepto por accidentes serios, un chofer no será removido de nómina durante una investigación de cualquier accidente. Al chofer se le podrá asignar a un trabajo sin manejar durante este período.

Sección 3 - Notificación

- A. Todas las acciones disciplinarias serán por escrito al empleado, con copia a la Unión, delegados y delegados general, e informará la causa de acción, fecha y la ofensa que llevó a la acción disciplinaria. Para amonestaciones verbales, se mantendrá un registro en el expediente del empleado.
- B. Todos los empleados tendrán el derecho de revisar su expediente de personal con la gerencia del centro, a solicitud, en su propio tiempo.
- C. El Patrono reconoce el derecho del empleado de ser representado por un Delegado, o el delegado alterno designado, al momento que el empleado razonablemente contempla acción disciplinaria. Cuando solicitado por la Unión o el empleado, habrá un delegado presente siempre que el Patrono se reúna con el empleado, relacionado a querellas, disciplina o entrevistas investigativas. En tales casos, la reunión no se continuará hasta que el delegado o delegado alterno esté presente. Si algún empleado no desea tener un delegado de la Unión presente en ninguna reunión donde el empleado tiene el derecho a una representación de la Unión bajo este Artículo, el empleado firmará una renuncia a representación de la Unión, y una copia será suplida a la Unión a s solicitud.
- D. Cartas de amonestación o de suspensión se entregarán a la mano acusado su recibo mediante una copia

formada, o por un sistema de entrega prepago con acuse de recibo, dirigido a la última dirección conocida de las personas a quienes se dirigen al notificación, con copia a la Unión y al delegado. La copia de la carta del empleado servirá como su recibo.

Sección 4 - Intención de las Partes

Los procedimientos de este Artículo exponen las intenciones de las partes negociantes. Si necesario, y a la solicitud de cualquiera de las partes, el comité negociado se reunirá para resolver cualquier asunto relacionado al lenguaje de este artículo.

...

DETERMINACIÓN DE HECHOS

El Sr. Jorge López fue despedido el 22 de mayo de 2013, por violar el Art. 15 del Convenio Colectivo. En la carta de despido con fecha de 23 de mayo de 2013 se le indica lo siguiente:

"A meeting was held at the San Juan Center office on Thursday, May 23, 2013. Present at this meeting were: Juan Zorrilla, San Juan Center Manager, Nemil Rivera, Supervisor, Luis Olivero, Labor Relation Supervisor, Luis Valderrama, Delegate, and you. The purpose of that meeting was to review your violation of the Article 15 of the Collective Bargaining Agreement, which took place on Monday, May 20, 2013.

Due to the above violation and in accordance with the Local Labor Agreement, your employment with UPS is terminated immediately, effective on Thursday, May 22, 2013."

El delegado, Sr. Luis Valderrama, luego de notificar al supervisor, Sr. Nemil Rivera, y no tener acuerdo, presentó querrela en el paso 2 del procedimiento de Quejas y Agravios ante el Sr. Juan Zorrilla. En la misma la Unión acotó lo siguiente:

“Luego de notificar al supervisor Nemil Rivera en el paso #1 y no tener acuerdo presentamos esta protesta que el despido de Sr. Jorge López es injusto, injustificado y no procede según el Convenio Colectivo, violación Art. 15, 3ª y 15 1H y otros.

Que se le devuelva el empleo y todos (sic) haberes dejados de devengar. El gerente Zorrilla no cumplió tampoco con el Convenio al momento del despido Art. 15 3ª del local. No dio la causa específica del despido.”

Luego de que el Sr. Juan Zorrilla denegara la querrella, la Unión instó querrella ante el Sr. Luis Olivero. El señor Olivero deniega la misma. El 28 de mayo de 2013 la Unión insta otra querrella y la Compañía deniega la misma. Así las cosas y luego de otros trámites procesales internos, la Unión radica la querrella ante el foro de arbitraje el 2 de julio de 2013.

OPINIÓN

Iniciados los procedimientos de rigor, la Unión por conducto de su asesor legal y portavoz, trajo un planteamiento a los efectos, que la controversia debe ser desestimada por la Compañía por incumplir con el Art. 15 del Convenio Colectivo.

Sostiene la representación sindical, que no procede la sanción impuesta al Querellante, ya que la Compañía no le notificó en la carta de despido la causa de acción, fecha y ofensa que llevó a la acción disciplinaria.

De otro lado, la Compañía sostiene que no ha violado el Convenio Colectivo, y por ende, siempre se ha utilizado el mismo formato en las acciones disciplinarias durante las relaciones obreropatronales entre las partes.

Aquilatada la prueba ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

La Unión invoca la Sec. 3-A del Art. 15, supra, del Convenio Colectivo, la cual establece los requisitos de notificación de acciones disciplinarias tanto en contenido como a personas a notificar.

Por otro lado, en cuanto acciones sumarias respecta, la Sec. 1d establece que la notificación se hará al empleado, unión y delegado; distinto en la Sec. 3-A que no tiene que notificarse al delegado general. En el presente el despido que da origen al Querellante es por ROBO Y FALSIFICACIÓN DE DOCUMENTOS, los cuales son ofensas expresamente contenidas en la Sec. 1-A del Art. 15, supra. Es evidente, entonces, que por ser ofensas dentro de la Sec. 1-A del Art. 15, le aplica la Sec. 1-d y no la aplicación de la Sec. 3-A incoada por la Unión. Así las cosas, la Compañía cumplió con los requisitos de notificación contenidas en la Sec. 1-d del Art. 15 del Convenio Colectivo, que es la sección aplicable a acciones sumarias.

Para estar en perspectiva, la Compañía ha utilizado durante las relaciones contractuales con la Unión, el mismo formato de carta de despido y nunca se había suscitado una situación como esta. Inclusive, al Querellante se le había notificado situaciones similares, junio 2000 y noviembre 2000, y la Unión había estado conteste con las mismas.

A tenor con la prueba presentada, la Compañía cumplió cabalmente con el requisito establecido en la Sec. 1-d del Art. 15, supra. Aunque el Convenio Colectivo, que es la ley entre las partes, no define lo que significa "a causa de acción", entendemos que se refiere a la naturaleza de la acción disciplinaria a imponerse. En segundo lugar,

aunque tampoco el Convenio Colectivo especifica a que fecha se refiere, la Compañía cumplió con el requisito, ya que en la carta se le indicó al Querellante la fecha que cometió la falta, fecha que se impone la acción disciplinaria y la fecha del despido. Finalmente, se le indicó al Querellante en la carta de despido, la falta que dio lugar al despido a tono con el Art. 15, supra.

La política pública en Puerto Rico favorece la negociación colectiva y sus mecanismos para resolver internamente sus problemas. Ese es el medio de mantener una "razonable, pacífica y fructífera paz industrial y porque es la forma en que se ejercitan y se desarrollan el movimiento obrero y sus uniones, cosa que se considera deseable por ser útil y justa". Nazario vs. Tribunal Superior, 98 DPR 846 (1970).

El Convenio Colectivo es la ley entre las partes siempre y cuando no contravenga las leyes y la constitución. Luce & Co. vs. J.R.T., 86 DPR 425 (1962); Ceferino Pérez vs. A.F.F., 87 DPT 118 (1963). De igual manera, los convenios colectivos constituyen ley entre las partes siempre y cuando sean conformes la ley, la moral y el orden público. J.R.T. vs. Vigilantes, 125 DPR 581 (1990); Industria Licorera de Ponce vs. Destilería Serralles, Inc., 116 DPR 348 (1985). Así las partes que se sujetan a un convenio colectivo están obligadas a seguir fielmente sus disposiciones. San Juan Mercantile Corp., vs. J.R.T., 104 DPR 86 (1975).

La norma de Puerto Rico es a los efectos de que las partes deben compartir estrictamente el procedimiento acordado en un convenio colectivo para el procedimiento de quejas y agravios. Hermandad Unión Empleados vs. Fondo del

Seguro del Estado, 112 DPR 51 (1982); Rivera vs. Coop. Ganaderos Vieques, 110 DPR 118 (1963).

En la controversia de autos se estableció que la Compañía cumplió con lo establecido en el Art. 15, supra. Decir lo contrario, estaríamos trastocando lo negociado y pactado por las partes en el Convenio Colectivo.

Siendo así las cosas, procede que declaremos NO HA LUGAR, el planteamiento esbozado por la Unión.

A tono con los fundamentos arriba esbozados, emitimos el siguiente:

LAUDO

Se declara NO HA LUGAR el planteamiento esbozado por la Unión. Se procederá a citar la controversia para dilucidar si el despido del Sr. Jorge López estuvo o no justificado. Las partes recibirán próximamente el señalamiento del caso.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de junio de 2014.



JORGE L. TORRES PLAZA
Árbitro

CERTIFICACIÓN:

Archivado en autos hoy, 30 de junio de 2014 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR LEONEL MORALES APONTE
DIVISION DE ARBITRAJE Y LEGAL
UNION DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

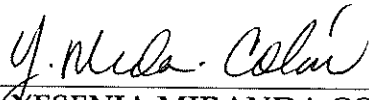
SR LUIS VALDERRAMA
OFICIAL
UNION DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO JOSE E CARRERAS ROVIRA
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SRA ILKA RAMON
GERENTE LABORAL
UNITED PARCEL SERVICES (UPS)
PO BOX 2113
CAROLINA PR 00986

SR JOSE F ORAMAS
GERENTE DE PUERTO RICO
UNITED PARCEL SERVICES (UPS)
PO BOX 2113
CAROLINA PR 00986

LCDO JOSE A SILVA COFRESI
BUFETE FIDDLER GONZALEZ & RODRIGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III