

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-15-88<sup>1</sup>

SOBRE: DESPIDO - PEDRO COLÓN  
(DEFECTO PROCESAL)

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES  
PLAZA

INTRODUCCIÓN

La vista de la presente controversia se celebró el martes, 25 de marzo 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: los Sres. Ramón Acevedo y Yamil Cruz; la Sra. Ilka Ramón, directora de Recursos Humanos; 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. Pedro Colón, querellante; el Sr. Ricardo Giraldo, delegado; y el Lcdo. José Carreras Rovira, asesor legal y portavoz.

---

<sup>1</sup> Número de caso administrativo asignado para la arbitrabilidad procesal del caso A-14-257.

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

Que el Honorable Árbitro determine conforme a derecho si la acción de despido debe o no ser desestimada por incumplir con el debido proceso de ley y el Convenio Colectivo. De determinar en la negativa, que se ordene la celebración de una vista para que se ventilen los méritos de la misma.

### DOCUMENTO ESTIPULADO

1. Exhibit I, Conjunto - Convenio Colectivo vigente entre las partes del 1 de agosto de 2008 al 31 de julio de 2013.
2. Exhibit II, Conjunto - Carta de despido de 26 de julio de 2013.

### DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

#### **ARTÍCULO 11 - ACTIVIDAD NO AUTORIZADA Y RELEVO DE RESONSABILIDAD**

##### **Sección 1 - Limitaciones de Delegados y Agentes de Servicio**

Ni los delegados ni los agentes de la Unión tienen la autoridad de declarar huelgas, paro de trabajo, brazos caídos, paro temporero o cualquier otra acción que paralice, obstruya o interrumpa las operaciones de la Compañía. Solo la Junta de Directores de la Unión o la persona por ella designada tiene suficiente autoridad para ordenar o autorizar huelga, y solo bajo las tres (3) condiciones establecidas en el Artículo 14.

##### **Sección 2 - Relevo de Responsabilidad**

La Compañía reconoce las limitaciones de los delegados y agentes de la Unión, y no hará responsable a la Unión de cualquier actos no autorizados. La Compañía al reconocer tales limitaciones tendrá la autoridad de imponer disciplina propia y no -discriminatoria, incluyendo despido. En el evento que un delegado o designado alterno haya dirigido, instigado o fomentado una acción de huelga no autorizada, brazos caídos o paro de trabajo, en violación de este acuerdo, él podrá ser escogido para una disciplina sería, hasta incluyendo despido.

### Sección 3 - Acción Disciplinaria

La Compañía puede suspender o despedir cualquier delegado o empleado que declare una huelga no autorizada, paro de trabajo, brazos caídos, paro temporal o que tome cualquier acción que paralice, obstruya las operaciones de la Compañía, sin acudir al procedimiento de querellas.

...

## 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 querella 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.

...

### DETERMINACIÓN DE HECHOS

El 26 de julio de 2013, el Sr. Pedro Colón, querellante, fue despedido por violación a la Sección 3 del Artículo 11 del Convenio Colectivo. En la carta de despido, fechada 26 de julio de 2013, se le indica lo siguiente:

"A meeting was held at the San Juan Center office on Friday, July 26, 2013. Present at this meeting were: Ramón Acevedo, San Juan Hub Manager, Ricard Giraldo, Delegate, and you.

The purpose of that meeting is to review your violation of the Article 11, of the Collective Bargaining Agreement. On Monday, July 15, 2013, while on duty, you obstructed, interrupted and paralyzed the operation of the Company during the Reload operation. You deliberately were in violation of the above mentioned article when you failed to perform a task following the appropriate procedures, as instructed by your supervisor Yamil Cruz.

Due to the above violation and in accordance with the Local Labor Agreement, your employment with UPS is terminated immediately, effective on Friday, July 26, 2013."

El 7 de agosto de 2013 la Unión radica la controversia en el foro de arbitraje.

### OPINIÓN

Iniciados los procedimientos de rigor, la Unión por conducto de su asesor legal y portavoz, esbozó un planteamiento a los efectos que la controversia debe ser desestimada por incumplimiento de la Compañía con los Artículos 11 y 15 del

Convenio Colectivo. En adición, sostiene la Unión que esta controversia es similar a lo planteado entre las partes y ante este Árbitro, en el caso A-14-06.

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

Sobre los hechos no existe mayor controversia. El planteamiento traído ante nos por la Unión fue resuelto ya en el caso A-14-06.

Luego de evaluar, ponderar, analizar y aquilatar los planteamientos esbozados por las partes, le asiste la razón a la Compañía. Hacemos nuestro lo expresado por el asesor legal de la Compañía en su memorando de derecho.

Así las cosas, procede que declaremos NO HA LUGAR, el planteamiento traído ante nos por la Unión.

A tono con los fundamentos arriba mencionados, 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. Pedro Colón, querellante, estuvo o no justificado. Las partes recibirán próximamente el señalamiento del caso.

### REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 7 de julio de 2014.

  
JORGE L. TORRES PLAZA  
Árbitro

## CERTIFICACIÓN:

Archivado en autos hoy, 7 de julio de 2014 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

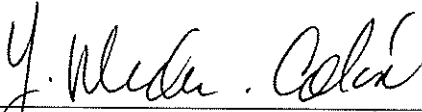
SR LEONEL MORALES APONTE  
DIVISION DE ARBITRAJE Y LEGAL  
UNION DE TRONQUISTAS DE PR  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN PR 00912

SR RICARDO GIRALD  
DELEGADO  
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  
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS  
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