

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y REC HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P.O. BOX 195540
SAN JUAN P.R. 00919-5540**

**UNITED PARCEL SERVICES
-UPS-
(Patrono o Compañía)**

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-03-2806

**SOBRE DESPIDO DEL SR. HORVIN RAMOS
VIOLACIÓN DEL ART. 11**

ÁRBITRO: BRUNILDA DOMÍNGUEZ

I. INTRODUCCIÓN

A. Citado el caso de autos para vista, a celebrarse en nuestro Negociado el 29 de septiembre de 2003 y 13 de agosto de 2004, comparecieron las partes debidamente representadas¹. Y al no ponerse de acuerdo con relación a la sumisión a resolverse, nos sometieron por separado los siguientes proyectos de sumisión:

POR LA UNIÓN:

Que la Honorable Árbitro determine si el despido del querellante Horving Ramos estuvo o no justificado. De

¹ La compañía estuvo representada por el Lcdo. José A. Silva Cofresí, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Juan Freyre, Gerente Laboral; la Sra. Hilca Ramos, Gerente de Operaciones; los señores Richard Montalvo y rinaldo González, Supervisores de Operaciones; y el Sr. Nemil Rivera, Asistente Administrativo. La Unión, por los Lcdos. María Suárez y Jorge Farinacci; y el Sr. Horvin Ramos, Querellante.

determinarse que no lo estuvo, se ordene la reposición del querellante en su empleo; ordene la paga de todos los haberes dejados de devengar; ordene la imposición de honorarios de abogado; con cualquier otro remedio que proceda.

POR EL PATRONO:

Determinar, conforme a derecho, si el Despido del querellante estuvo o no justificado, conforme al Convenio Colectivo vigente y a la prueba presentada. De no estarlo, que la Honorable Árbiter provea el remedio adecuado.

Luego del correspondiente análisis del Convenio Colectivo aplicable,² las contenciones de las partes y la evidencia admitida, resolvemos³ que el asunto a dirimirse en este caso consiste en:

Determinar, conforme con los hechos⁴, y el Convenio Colectivo, si el despido del Sr. Horvin Ramos estuvo justificado o no. De determinarse que no lo estuvo que la Árbiter provea el remedio adecuado.

B. Finalizada la audiencia, concedimos a las partes hasta el 30 de noviembre de 2004 para la radicación de alegatos simultáneos en apoyo de sus

² Vigente entre las partes desde el 1 de agosto de 2002 hasta el 31 de julio de 2008. (Exhibit 1 conjunto).

³ El Artículo XIV, inciso (b) del Reglamento para el orden interno de los servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje dispone que: **“En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión, llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El árbitro determinará el (los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.**

⁴ El Convenio Colectivo aplicable no dispone que el laudo se emita conforme a derecho. Sólo establece en su Art. 16- **QUEJAS Y AGRAVIOS**- Sec. 4 - Autoridad del Árbiter - que: **“La decisión del árbitro será final y firme en las partes y empleados envueltos.”**

respectivas posiciones. Recibimos el del Patrono en término. La Unión lo sometió el 31 de enero de 2005 con una carta explicativa sobre el porqué no cumplió con el término. Habiendo evaluado como justificadas las razones expuestas por ésta, lo hemos aceptado amparados en la facultad conferida por nuestro Reglamento.⁵ El 31 de enero de 2005 el caso quedó sometido para efectos de adjudicación. Hemos examinado la prueba y estamos en posición de resolver.

II. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO 11 -ACTIVIDAD NO AUTORIZADA Y RELEVO DE RESPONSABILIDAD

...

Sección 3 - Acción Disciplinara

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

...

ARTÍCULO 15 - ACCIÓN DISCIPLINARIA

⁵ Nuestro Reglamento dispone en su Art. XVII -ALEGATOS - Sec. (f) que: "... queda a discreción del árbitro aceptar los alegatos fuera del término cuando entienda que exista justa causa."

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 de 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 del alcohol o drogas ilegales según comprobado por un examen médico; tomar bebidas alcohólicas durante sus horas de trabajo, incluyendo el período para tomar alimento; 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 posar 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 resta). 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.

...

- 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.

...

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 negociador se reunirá para resolver cualquier asunto relacionado al lenguaje de este artículo.

III. OPINIÓN

A. El Patrono de autos, remitió una carta de despido al querellante con fecha del 7 de febrero de 2003 (Exhibit 4 del Patrono) mediante la cual expresó lo siguiente:

On friday January 24 and Monday January 27 2003 you failed to deliver a total of 37 packages destined to "El Centro Médico" in Rio Piedras without a reasonable cause. You deliberately left the Centro Médico premises prior to even attempting to deliver the packages understanding that act was going to result in service failures. You not only did it on Friday but then on Monday again. This kind of action taken by you can and will not be tolerated by United Parcel Service.

In accordance with the Local Labor Agreement, your employment with United Parcel Service is terminated immediately, effective on Friday, February 7, 2003, for your violation of the Article 11, Section 3, of the Collective Bargaining Agreement (which occurred between Friday, January 24, 2002 (sic) and Monday, January 27, 2002) (sic).

En la audiencia, la Unión estuvo de acuerdo con que el "Swin Driver"⁶ Horvin Ramos falló en entregar treinta y siete (37) paquetes al Centro Médico el 24 y 27 de enero de 2003 como establece la carta que antecede. Por tal razón, aceptó ese hecho. Según la Local 901, la controversia surge porque entiende que la actuación del empleado no constituyó una acción concertada por lo que no procede la aplicación del Art. 11, supra, ni el despido sumario. Que cualquier

⁶ Chofer sin ruta fija al cual se le asigna diariamente y que sustituye a otros choferes.

sanción relacionada con su proceder (como negligencia o no seguir los procedimientos) estaría cobijada por la disciplina progresiva del Art. 15, ante. Al respecto, a las págs. 4 y 5 de su alegato, ésta expresó lo siguiente:

En este caso el patrono alega que el querellante falló en el servicio al no entregar 37 paquetes. No entregó 15 paquetes el día 24 de enero de 2003 y 22 paquetes el día 27 de enero de 2003. Esta prueba fue presentada a través de dos testigos de la compañía y la misma no fue objetada por la Unión porque este hecho no está en controversia. Lo que está en controversia es esto se hizo como una acción concertada violatoria del artículo 11 o si fue por alguna otra razón.

Si hubiese sido por negligencia del querellante aplicaba el artículo 15 y no procedía el despido. Si fue porque no siguió los procedimientos correctamente también aplicaba el artículo 15 y no procedía el despido. Si por el contrario fue, como alega la Unión, por razones atribuibles al patrono al sobrecargar de manera irrazonable de paquetes el camión del querellante, el despido era totalmente injustificado. O sea, si el patrono no probó nada de lo anterior, el despido era totalmente injustificado y no procedía sanción disciplinaria alguna. Si probó que fue por negligencia o por procedimientos incorrectos, aplicaba la acción disciplinaria progresiva y, en este caso, una amonestación escrita. El Patrono renunció a esta alternativa al ampararse exclusivamente en el artículo 11.

A.1. Por su parte, la Compañía se reafirmó en que Ramos violó el Art. 11, supra, del Convenio Colectivo y que el despido estuvo justificado al éste: **“deliberadamente abandon[ar] el área del Centro Médico de Río Piedras que**

estaba en su ruta asignada y no entreg[ar] 37 paquetes que estaban dirigidos a dicha área en dos ocasiones consecutivas.” (pág. 3 de su alegato).

B. Analizada la prueba desfilada reolvemos que al Patrono le asiste la razón. El querellante declaró en la vista que él decidió no entregar los paquetes en el Centro Médico y cubrir otras áreas. Por lo tanto, no se trató de una mera negligencia ni un fallo de procedimientos. Se trató de una acción deliberada; **“voluntaria”, “intencionada” y “hecha a propósito”** como la definió la Compañía a la pág. 3 de su alegato tomando como referencia el Diccionario de la Real Academia Española, 2001.

Horvin Ramos también declaró y citamos que: **“En muchas ocasiones he tenido que sacrificar mi período de tomar alimentos -p.t.a.- para cumplir con el servicio.”** Y que sabía que: **“A las 3:00 p.m. cierran ciertas áreas del Centro Médico como la Escuela del Recinto de Ciencias Médicas y la Farmacia.”** No obstante, según su propia versión, el viernes, 24 de enero de 2003 llegó al Centro Médico a la 1:30 p.m., tomó su pta de 2:20 p.m. a 2:50 p.m., falló doce (12) paquetes y no llamó por teléfono a la Compañía para pedir ayuda como es el procedimiento establecido. Esto, a pesar de que, conforme con el testimonio de Freyre, el promedio aceptado de **“Misses”** (paquetes fallidos) es de dos (2) a tres (3) diarios. En esa ocasión, Ramos no tomó decisión alguna en favor del servicio.

B.1. De igual modo, el querellante declaró que el lunes, 27 de enero de 2003 llegó al Centro Médico a las 3:50 p.m. Esto, a pesar de que conocía que algunas de sus dependencias las cierran a las 3:00 p.m. y otras, a las 4:00 p.m. Repartió seis (6) paquetes entre 3:50 p.m. a 4:02 p.m. y falló veinticinco (25) para un total entre Viernes y Lunes de treinta y siete (37) paquetes **“misses”**. También testificó que no llamó para solicitar ayuda a ninguno de los tres (3) supervisores: Arnaldo González, Hilka Ramón ni a Richard Montalvo. Atestó que llamó a Nemil Rivera en dos (2) ocasiones al Centro de Operaciones y sobre el detalle de sus llamadas sometió un documento (Exhibit 4 de la Unión) Pero en la vista se probó que el teléfono 4122 es una línea directa a otros departamentos, que el 4123 no es una línea del Centro de Operaciones y que existen cinco (5) líneas más a las cuales Ramos no llamó. Además, éste declaró y citamos que: **“Llamé a la Compañía y cogió el teléfono Nemil. No llamé para hablar con él.”** Así pues, si el lunes, 27 el querellante no llamó a ninguno de sus supervisores para solicitarle ayuda por el presunto **“over dispatche”**; y si llamó a Nemil pero no para hablar con él, sus llamadas no tuvieron efecto alguno. Con éstas no ayudó a cumplir con el servicio.

C. Resolvemos que la falta cometida por el Sr. Horvin Ramos fue lo suficientemente grave como para sostener su despido. Que su acción deliberada

de no entregar los treinta y siete (37) paquetes en el Centro Médico no se trató de unos “**misses**” promedio. Que constituyó una cantidad significativa que afectó, obstruyó e interrumpió el servicio a la primera institución hospitalaria del país a la que, como declararan los testigos del Patrono, se le suelen entregar medicinas y documentos importantes.

D. Por todo lo cual, en mérito de los fundamentos expresados en la Opinión que antecede, emitimos el siguiente:

LAUDO

Conforme con los hechos y el Convenio Colectivo, el despido del Sr. Horvin Ramos estuvo justificado. Se desestima la querella.

DADO EN HATO REY, PUERTO RIO, a 24 de mayo de 2005.

BRUNILDA DOMÍNGUEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos, hoy 24 de mayo de 2005 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

LCDO JOSÉ A SILVA COFRESÍ
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ

PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

SR JUAN FREYRE
GERENTE LABORAL
UNITED PARCEL SERVICES
PO BOX 2113
CAROLINA PR 00986

LCDA MARÍA E SUÁREZ SANTOS
BUFETE SANTOS Y SUÁREZ
421 AVE MUÑOZ RIVERA
COND MIDTOWN STE B-1
SAN JUAN PR 00918

LCDO JORGE FARINACCI
INSTITUTO DE DERECHO LABORAL
CALLE DEL PARQUE 352 STE 202
SAN JUAN PR 00912

ALTAGRACIA GARCIA FIGUEROA
SECRETARIA