

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
TEL. 787-754-5302 A 5317

**UNITED PARCEL SERVICES
(Compañía)**

Y

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-04-1650

SOBRE: DESPIDO JOSE A. TORO

ÁRBITRO: BETTY ANN MULLINS MATOS

INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso se llevó a cabo el día 19 de agosto de 2004, en las Facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Hato Rey Puerto Rico. Para efectos de adjudicación. El caso quedó sometido el día 4 de noviembre de 2004, fecha otorgada a las partes para radicar sus respectivos Memorandos de Derechos.

Por United Parcel Services en adelante "UPS" o "Patrono" comparecieron el Lcdo. José A. Silva Cofresí, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Juan Freyre, Gerente Laboral y testigo; y el Sr. John Morales, Gerente de Operaciones para Ponce, Arecibo y Mayaguez, y testigo.

Por la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, en adelante la "Unión" comparecieron el Sr. Jorge Farinacci, Representante Laboral y Portavoz; y el Sr. José Toro, quereillante.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental en apoyo de sus contenciones.

ACUERDOS DE SUMISIÓN

“Determinar si el despido del Sr. José Toro, estuvo o no justificado, conforme a la prueba presentada y el Convenio Colectivo vigente entre las partes. De no estarlo, que la Arbitro provea el remedio adecuado.

DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit Núm 1. Conjunto-Convenio Colectivo vigente entre las partes, efectivo el 1 de agosto de 2002 al 31 de Julio de 2008.

RELACIÓN DE HECHOS

1. Las relaciones obrero patronales entre United Parcel Services y la Unión de Tronquistas están regidas por un Convenio Colectivo.
2. United Parcel Services es una Compañía que se dedica a la entrega y recogido de paquetes a nivel nacional e internacional. Diariamente, entran alrededor de 11,000.00 a 12,000.00 paquetes diarios para ser entregados localmente y salen para el exterior aproximadamente 5,000.00 a 5,500.00 paquetes.
3. El Sr. José A. Toro, querellante lleva 14 años desempeñándose como chofer de UPS, recibiendo y entregando paquetes en el área sur de la isla.
4. El 22 de mayo de 2003, se efectuó una reunión en las oficinas centrales de Ponce, donde se encontraban presentes los señores Ismael Ortíz, Supervisor del querellante; Wilfredo Santiago y el Sr. José Toro. En dicha reunión, el querellante fue amonestado verbalmente por este no descargar del vehículo de UPS un paquete de Footlocker's. En esa ocasión, se le exhortó a cumplir

- con los procedimientos de recogido y entrega establecidos por UPS, para proveer un servicio de excelencia al menor costo posible para los clientes. También, se le hizo la advertencia que de incurrir en violaciones a las normas de la Compañía, podría conllevar acciones disciplinarias mas severas incluyendo el despido (Exhibit 8 Conjunto).
5. El 16 de julio de 2003, el querellante recibió carta de certificación de adiestramiento (se monitoreó la ruta para verificar deficiencias en el servicio de entrega). En dicha comunicación se le señaló las áreas a mejorar (Exhibit 9 Conjunto).
 6. El 21 de julio de 2003, el querellante fue amonestado por escrito por haber entregado en Sears un paquete perteneciente a la Tienda Champs, el 11 de julio de 2003. Al señor Toro se le exhortó a seguir los procedimientos de recogido y entrega, ya que el incumplimiento futuro por parte del querellante de las normas de UPS podría conllevar medidas disciplinarias mas severas incluyendo el despido. Dicho incidente, fue discutido en reunión celebrada en las oficinas administrativas en Ponce, donde estuvieron presentes el Sr. John Morales, Gerente; el Sr. Wilton Colón, Representante de la Unión y el querellante. También, ese día discutieron el incidente del 15 de 2003, el cual el querellante no escaneó el "barcode" de un paquete en el "scanner" de la tienda Champs, según requerido por ésta.
 7. El 22 de Julio de 2003, el querellante recibió carta final de amonestación (Final Working Letter, Exhibit 6 del Patrono) por el incidente del 15 de julio y a la

misma vez recibió carta de suspensión por un (1) día de empleo y sueldo por su reiterado patrón de no cumplir con las normas y procedimientos de recogido y entrega establecido por UPS. Dicho asunto, se discutió en reunión con fecha del 18 de julio de de 2003, donde estuvieron presentes el Sr. John Morales, Gerente de Operaciones para Ponce, Arecibo y Mayaguez, Sr. Wilton Colón, Representante de la Unión y el Sr. José Toro.

8. El 10 de septiembre de 2003, el querellante fue despedido por no cumplir con las normas de la Compañía.

OPINIÓN

En la presente controversia nos corresponde determinar si el despido del querellante, estuvo o no justificado.

Es la posición del Patrono, que el despido del querellante estuvo justificado, debido a que el desempeño del querellante fue uno deficiente y negligente, razón por la cual recibió disciplina correctiva progresiva. Además, las deficiencias del querellante ocasionaron descontento con el servicio brindado por UPS a los clientes, al punto de poner en riesgo la relación de la Compañía con uno de sus clientes, Foot Locker's/Champs.

Por otro lado, es la posición de la Unión de que el despido no estuvo justificado.

Analizadas las contenciones de las partes y la prueba presentada, es nuestra opinión de que el despido del querellante no estuvo justificado, encontramos que la penalidad impuesta no guarda justa proporción con la falta cometida.

En el presente caso quedó demostrado que el querellante cometió los errores señalados por el Patrono en la entrega de paquetes y causó deficiencias en el servicio de la Compañía, razón por la cual amerita que se le aplique una medida disciplinaria, pero no la máxima pena capital.

Del análisis que esta árbitro realizó, encontramos que las medidas disciplinarias de amonestación verbal, amonestación escrita y la suspensión de empleo y sueldo por un día aplicadas al empleado fueron muy corridas, sin que el empleado tuviera el espacio de tiempo suficiente para estar atento a sus deficiencias y tener la oportunidad de corregir las mismas. Las medidas disciplinarias progresivas aplicadas al empleado fueron de naturaleza punitiva y no correctiva.

El propósito de una medida disciplinaria es para corregir la conducta de un empleado y a la vez proveerle las herramientas para que éste supere las deficiencias que haya tenido, máxime cuando es un buen empleado que lleva catorce (14) años en UPS¹.

Es nuestra opinión, que el empleado debió ser monitoreado por la Compañía en la ruta de forma más intensa o repetida (solo fue monitoreada la ruta en una sola ocasión según informe del 16 de Julio de 2003) para corregir las deficiencias señaladas con ayuda².

Por lo tanto, entendemos razonable aplicarle una medida disciplinaria de suspensión de treinta (30) días de empleo sueldo. Le pedimos a la Compañía que al empleado se le repase sus deberes y su ruta paso por paso, para que éste tome las

¹ Grievance Guide, BNS, Editorial Staff, 10th Edition págs. 148-159.

² Hay que mencionar que otros chóferes en la ruta también cometieron el mismo tipo de error en la entrega de paquetes, esto demuestra que dicha ruta es una que tiene cierto grado de complicación en ciertas áreas.

acciones correspondientes de mejorar su ejecutoria y cumplir a cabalidad con las normas y procedimientos de la Compañía.

Se le exhorta al querellante a ser sumamente cuidadoso en el recogido y entrega de paquetes, ya que tiene un historial de medidas disciplinarias progresivas y que de incurrir nuevamente en los mismos errores, ya no tendrá la oportunidad de enmendarlos, ya que la Compañía podrá despedirlo por justa causa.

De conformidad a lo anterior expuesto, emitimos el siguiente:

LAUDO:

El despido del querellante no estuvo justificado, se reduce la medida disciplinaria impuesta a una suspensión de treinta (30) días de empleo y sueldo. Se le pide a la Compañía re-adiestre (monitoree ruta) y repase paso por paso los deberes y la ruta del querellante, para que éste corrija deficiencias y cumpla de forma satisfactoria a excelente con los procedimientos requeridos de la Compañía.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico, hoy 17 de mayo de 2005.

BETTY ANN MULLINS MATOS
ÁRBITRO

drc

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, hoy 17 de mayo de 2005, se remite copia por correo en esta misma fecha 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

SR JORGE FARINACCI
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SR JOSÉ ADRIÁN LÓPEZ
SECRETARIO TESORERO
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III

