

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 SERVICE (UPS)**  
**(COMPAÑÍA)**

**Y**

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

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-05-1863**

**SOBRE: DESPIDO POR**  
**OBSTRUCCIÓN DE LABORES**

**ÁRBITRO: YAMIL J. AYALA CRUZ**

**I. INTRODUCCIÓN**

Las audiencias de arbitraje de la presente querrela se celebraron en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos el 11 de octubre y 22 de noviembre de 2005. El caso quedó sometido, para su análisis y adjudicación, el 30 de enero de 2006, luego de concluido el término concedido a las partes para someter sus respectivos memorandos de derecho.

Por **United Parcel Service (UPS)**, en adelante "**la Compañía**", comparecieron: Lcdo. José A. Silva Cofresí<sup>1</sup>, Asesor Legal y Portavoz; Sr. John Morales<sup>2</sup>, Gerente Laboral; Sr. Roberto Rodríguez<sup>3</sup>, Supervisor; y Sr. Bryan Hernández<sup>4</sup>, Asistente Administrativo.

<sup>1</sup> Compareció a las audiencias de 11 de octubre de 2006 y 22 de noviembre de 2006.

<sup>2</sup> Compareció a las audiencias de 11 de octubre de 2006 y 22 de noviembre de 2006.

<sup>3</sup> Compareció a la audiencia de 11 de octubre de 2006.

<sup>4</sup> Compareció a las audiencias de 11 de octubre de 2006 y 22 de noviembre de 2006.

Por la **Unión de Tronquistas de Puerto Rico, Local 901**, en adelante “**la Unión**”, comparecieron: la Lcda. María Suárez Santos<sup>5</sup>, Asesora Legal y Portavoz; Sr. Bernie Ruiz<sup>6</sup>, Delegado; Sr. Luis Zayas<sup>7</sup>, Representante; Sr. Oneill López<sup>8</sup>, Testigo; y Sr. David Ortiz<sup>9</sup>, querellante.

## II. SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto a resolver por el Árbitro, por lo que sometieron sus respectivos proyectos de sumisión:

### **Proyecto de Sumisión del Patrono**

Determinar si el despido del Querellante estuvo o no justificado conforme al Convenio Colectivo vigente y la prueba presentada. De no estarlo, que el Honorable Árbitro determine el remedio apropiado.

### **Proyecto de Sumisión de la Unión**

Que el Honorable Árbitro determine, en primera instancia, si el Patrono violó las disposiciones del Convenio Colectivo en su Artículo 15, Sección 1, Inciso I, al despedir sumariamente al querellante David Ortiz sin observar dicha cláusula, que establece que ningún empleado será despedido hasta tanto dicha acción sea sostenida en el procedimiento de querellas, que incluye el procedimiento de arbitraje.

Del Honorable Árbitro determinar que la acción disciplinaria fue impuesta contraria a la disposición contractual antes indicada, ordene la reinstalación inmediata del querellante y el pago de los salarios dejados de devengar,

---

<sup>5</sup> Compareció a las audiencias de 11 de octubre de 2006 y 22 de noviembre de 2006.

<sup>6</sup> Compareció a las audiencias del 11 de octubre de 2006 y el 22 de noviembre de 2006.

<sup>7</sup> Compareció a la audiencia del 11 de octubre de 2006.

<sup>8</sup> Compareció a las audiencias del 11 de octubre de 2006 y el 22 de noviembre de 2006.

<sup>9</sup> Compareció a la audiencia del 11 de octubre de 2006.

independientemente del resultado en los méritos de la acción disciplinaria aquí cuestionada.

Que el Honorable Árbitro determine, en segunda instancia, a la luz de los Artículos 11, 15 y cualquier otro aplicable del Convenio Colectivo vigente entre las partes, así como de la prueba desfilada, si se justifica el despido del querellante David Ortiz.

Del Honorable Árbitro determinar que la acción disciplinaria fue impuesta sin justa causa y/o excesiva, ordene:

1. la reinstalación inmediata del querellante David Ortiz en su puesto en la Compañía;
2. la eliminación de dicha acción disciplinaria de su expediente de personal;
3. el pago de todos los haberes dejados de devengar desde la fecha del despido hasta el momento en que ocurra la reinstalación en su puesto;
4. el pago de honorarios de abogada;
5. con cualquier otro remedio que proceda.

En el uso de la facultad concedida a este Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje<sup>10</sup>, concluimos que el asunto preciso a resolver en el presente caso consiste en:

Determinar, si el despido del Querellante estuvo o no justificado conforme a la prueba presentada y el Convenio Colectivo aplicable. De no estarlo, que el Árbitro determine el remedio apropiado. Además, debemos determinar si la Compañía violó o no las disposiciones del Convenio

---

<sup>10</sup> Véase el Artículo XIV - **Acuerdo de Sumisión**: b) 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 resueltos tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

Colectivo en sus Artículos 11 y 15, *supra*, al despedir sumariamente al querellante David Ortiz. De haber violado el Convenio Colectivo que el Árbitro emita el remedio apropiado, en ambos asuntos.

### III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO ATINENTES AL CASO

#### Convenio Colectivo<sup>11</sup>

##### Artículo 11

##### Actividad no Autorizada y Relevo de Responsabilidad

...

##### Sección 1- Limitaciones de Delegado 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. Sólo la Junta de Directores de la Unión o la persona por ella designada tiene suficiente autoridad para ordenar o autorizar huelgas, y sólo bajo las tres (3) condiciones establecidas en el Artículo 14.

...

##### Sección 3- Acción Disciplinaria

La Compañía puede suspender o despedir a 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 o interrumpa 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 los mismos a la Unión y al Delegado. El proceso arriba mencionado también deberá haber sido seguido previo

---

<sup>11</sup> Convenio Colectivo vigente desde el 23 de octubre de 2003 al 22 de octubre de 2007.

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, 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 periodo de 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 ataques físicos; robo, hurto o falsificación de documentos de la Compañía o clientes; manejo descuidado o negligente del equipo de la compañía; daño malicioso a propiedad de clientes, propiedad de la Compañía o propiedad bajo la custodia 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; llevar pasajeros no autorizados; reportar cuando los privilegios de conducir de un chofer a la licencia han sido suspendidos o revocados; robo de propiedad de la Compañía o cliente; interferir con la 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 suma 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.

...

- I. Excepto en casos que envuelvan infracciones cardinales como se detallan en la letra (A) arriba, a un empleado a ser despedido o suspendido se le permitirá permanecer en el trabajo, sin pérdida de paga al menos y hasta que el despido o suspensión sea sostenido bajo el procedimiento de querellas,

incluyendo arbitraje. La Unión acuerda que no aplazará sin razón el proceso de tales casos.

...

#### IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. United Parcel Service (UPS) es una compañía internacional dedicada a la entrega y recogido expreso de paquetes.
2. La Compañía garantiza a sus clientes la entrega de paquetes en un tiempo preacordado. Ésta ofrece, además, un servicio de acceso a información, mediante Internet o por teléfono, sobre la ubicación exacta de cada paquete, el tiempo de tránsito y si el mismo llegara o no a tiempo y, finalmente, si el paquete ha sido entregado o se hizo el intento de entrega, entre otros. Además, cuando la Compañía no cumpla con los términos establecidos para la entrega de un paquete, el cliente podrá reclamar que se le pague un seguro por el incumplimiento del servicio.
3. El Sr. David Ortiz, aquí querellante, se desempeñó por catorce (14) años como chofer de la Compañía en el centro ubicado en Mayagüez.
4. Las funciones del puesto que ocupó el Querellante consistían, entre otras, en llevar los paquetes hasta su destino final, recoger nuevos paquetes de los clientes, llevar a cabo el “service cross<sup>12</sup>” y registrar la información sobre las

---

<sup>12</sup>El “**Service Cross**” es un documento que cada paquete tiene estampado. En este documento el chofer tiene que escribir a mano las gestiones diarias que se hicieron para entregar el paquete. El “**Service Cross**” es utilizado por la Compañía para proveerle al cliente información directa sobre el estatus de su paquete.

gestiones de entrega en el “Delivery Information Acquisition Device (DIAD)<sup>13</sup>”.

5. En el “Delivery Information Acquisition Device (DIAD) se registra la información de las gestiones que se hicieron para el recogido y la entrega de los paquetes de la siguiente forma: se registra la palabra “close” en los casos en que el cliente visitado no haya abierto operaciones y la palabra “complete” para registrar que se visitó al cliente y se completó la parada.
6. A eso de las siete de la mañana del viernes, 7 de enero de 2005, el Querellante llamó por teléfono al supervisor Roberto Rodríguez para informarle que se sentía enfermo y le solicitó autorización para ausentarse.
7. El supervisor Rodríguez denegó la solicitud del Querellante debido a que había muchos empleados de la Compañía de vacaciones por la época navideña.
8. El Querellante entonces se presentó a trabajar a eso de las 10:00 a.m. y comenzó hacer su ruta de entrega y recogido de paquetes.
9. En horas de la tarde de ese mismo día, el Querellante se encontró con los señores Oneill López y Bernie Ruiz en el “meet point<sup>14</sup>”, en Plaza Ferrán de Aguadilla, para recoger paquetes nuevos que debían ser entregados.
10. En el “meet point” el Querellante le indicó a los señores Oneill López y Bernie Ruiz que no se sentía bien de salud.

---

<sup>13</sup>**Delivery Information Acquisition Device (DIAD)**, es una computadora manual que usan los chóferes para registrar la información relacionada con los paquetes. Esta data se recopila en un banco de datos al cual los clientes pueden acceder a través del Internet.

<sup>14</sup> El “meet point” es el punto de encuentro donde los chóferes que están haciendo su ruta se reúnen con otro chófer que parte del Centro de Operaciones para entregar nuevos paquetes.

11. A eso de las 4:00 p.m. el Querellante llamó por teléfono al supervisor Rodríguez y le informó que había terminado su ruta.
12. El Querellante llegó al Centro de Operaciones de Mayagüez y le dijo al supervisor Rodríguez en tono firme: “me cogiste esta vez, ya no me vas a coger más”.
13. El supervisor Rodríguez revisó entonces el camión que condujo el Querellante y encontró cincuenta y un (51) paquetes sin entregar, a los cuales no se les hizo el “service cross” y tampoco fueron registrados en el “DIAD”.
14. Estos cincuenta y un (51) paquetes pertenecían a las compañías Sensormatic, NRC-JARO, ARROW, TYCO y la Administración de Corrección.
15. El Supervisor Rodríguez llamó al Sr. John Morales, Gerente de Operaciones y Laboral, para notificarle lo sucedido.
16. El Sr. John Morales realizó una investigación sobre el incidente.
17. El 27 de enero de 2005, el Querellante fue despedido de su empleo por fallas en el servicio (“service failures”).
18. Previo a los hechos de este caso el Querellante había sido objeto de medidas disciplinarias por fallas en el servicio (service failures)<sup>15</sup>.
19. El 22 de febrero de 2005, la Unión radicó ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos una querrela por el despido injustificado del Querellante.

---

<sup>15</sup> Exhibit 9 de la Compañía: carta de 23 de julio de 2004- Suspensión de David Ortiz por fallas en el servicio; Exhibit 8 de la Compañía: carta de 18 de agosto de 2004- “Final Warning” por fallas en el servicio; Exhibit 7 de la Compañía: carta de 16 de diciembre de 2004- Suspensión de David Ortiz por fallas en el servicio.

## V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

La Compañía argumentó que el despido del Querellante estuvo justificado toda vez que éste incurrió en una falta grave al no informarle a su supervisor el estatus de cincuenta y un (51) paquetes que no fueron entregados a sus destinatarios. A dichos paquetes el Querellante tampoco les realizó el “service cross” ni registró la información sobre las gestiones de entrega de cada uno en el “DIAD”. La Compañía alegó, además, que la conducta mostrada por éste representó un “work stoppage” en violación a los Artículos once (11) y quince (15), *supra*, del Convenio Colectivo, lo que justificó el despido sumario.

La Unión, por su parte, alegó que el despido no estuvo justificado dado que el Querellante le había notificado al supervisor que se encontraba enfermo, razón por la cual no había podido llevar a cabo el “service cross” ni había registrado la información en el “DIAD” de los paquetes que quedaron sin entregar.

## VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En primer lugar, nos corresponde determinar si a tenor con el Convenio Colectivo y la prueba presentada, el despido del Querellante estuvo o no justificado.

En los casos disciplinarios el patrono es quien tiene el peso de la prueba por ser la parte que ha tomado la acción que ha precipitado la imposición de la sanción al empleado<sup>16</sup>. Por tal razón, la Compañía para demostrar que el despido del

---

<sup>16</sup> Demetrio Fernández Quiñones, **El Arbitraje Obrero Patronal**, Edición 2000, Primera Edición 2000, Págs. 215-216.

Querellante estuvo justificado sometió el testimonio del Sr. Roberto Rodríguez, quien era el supervisor del Querellante al momento de los hechos.

El supervisor Rodríguez declaró, en síntesis, que en horas de la mañana de 7 de enero de 2005, recibió una llamada telefónica del Querellante solicitando permiso para ausentarse porque estaba enfermo. Que le contestó a éste que no podía acceder a su solicitud, toda vez que había muchos empleados de vacaciones por la época navideña y no tenía personal adicional para cubrir las rutas. Que el Querellante se reportó a trabajar y que como a eso de las 4:00 p.m. éste lo llamó por teléfono para indicarle que había terminado su ruta y que iba a regresar al Centro de Operaciones de Mayagüez.

El señor Rodríguez atestó, además, que realizó una revisión del camión que condujo el Querellante y encontró cincuenta y un (51) paquetes a los cuales no se les había hecho el "service cross" y tampoco se registró la información de éstos en el "Delivery Information Acquisition Device (DIAD)". Que el Querellante no le notificó que había dejado dichos paquetes en el camión sin registrar.

La Compañía presentó también el testimonio del Sr. John Morales, Gerente de Operaciones y Laboral. Éste declaró, en síntesis, que el 7 de enero de 2005, recibió una llamada telefónica del supervisor Roberto Rodríguez. Que éste le notificó que el Sr. David Ortiz al llegar de completar su ruta al Centro de Operaciones le había dicho "me cogiste esta vez, ya no me vas a coger más". Que el supervisor Rodríguez le informó que revisó el camión que condujo el Querellante y encontró que había dejado cincuenta y un (51) paquetes sin hacerle el "service cross" y sin registrar en el "DIAD".

Morales declaró, además, que realizó una investigación sobre el incidente y que como parte de la misma se entrevistó con el Querellante, el cual admitió que no le había hecho el “service cross” a los paquetes y que tampoco los registró en el DIAD. Que el Querellante le indicó que llamó al supervisor Rodríguez antes de llegar al Centro para notificarle que los paquetes estaban en el camión y que no podía continuar trabajando. Que el Querellante también le dijo que el Sr. Bryan Hernández fue testigo de una conversación que sostuvo con el supervisor Rodríguez donde le informaba lo sucedido. Éste también declaró que se entrevistó con el Sr. Bryan Hernández, el cual le informó que no presencié ninguna conversación entre el Querellante y el supervisor Rodríguez. Que luego le preguntó al supervisor Rodríguez si el Querellante le había notificado el estatus de los paquetes que estaban en el camión y que éste le contestó que no. Que decidió despedir sumariamente al Querellante cuando revisó el expediente de personal y encontró que éste tenía amonestaciones y suspensiones previas por fallas en el servicio.

Finalmente, añadió, que de la investigación surgió que el Querellante visitó a algunos clientes donde recogió paquetes nuevos y a quienes obvió realizarles las entregas que estaban programadas. Que el Querellante le dijo que no se habían hecho las entregas de los cincuenta y un (51) paquetes porque las instalaciones de los clientes estaban cerradas. Que cuando revisó la información que había en el “DIAD”, encontró que el Querellante registró como completadas algunas visitas a esos clientes. Lo que en el sistema significa que se hizo contacto con el cliente y que no había paquetes

nuevos para recoger. Que si en efecto las instalaciones del cliente estuvieron cerradas tenía que haberlo registrado en el “DIAD” como cerrado y no como completado.

La Unión, por su parte, presentó los testimonios de los señores Oneill López y Bernie Ruiz, quienes declararon que el 7 de enero de 2005, se encontraron con el Querellante en el “meet point” en Plaza Ferrán de Aguadilla y que se percataron de lo enfermo que se encontraba el Querellante.

El Sr. Bernie Ruiz manifestó además que ayudó al Querellante haciendo el recogido de la compañía Simetricon. Que como delegado participó de la investigación del caso y que allí no surgió que el Sr. Bryan Hernández fuese un testigo del Querellante. Que el Querellante fue despedido sumariamente porque la Compañía entendió que las actuaciones de éste constituyeron un “work stoppage”.

Finalmente, la Unión presentó el testimonio del Querellante, quien declaró que el 7 de enero de 2006, a eso de las 7:00 a.m., llamó al supervisor Roberto Rodríguez para solicitar ausentarse, ya que estaba enfermo. Que dicha solicitud le fue denegada, razón por la cual se reportó a trabajar.

Expresó que antes de reportarse a su turno de trabajo visitó a un médico, el cual le diagnosticó una infección en la garganta y le recomendó no conducir en esas condiciones. Declaró que cuando llegó al trabajo le entregó el certificado médico al supervisor Rodríguez y que éste no le comentó nada sobre el particular.

Indicó además, que cuando llegó a la Compañía Sensormatic, el guardia encargado de la seguridad le notificó que el establecimiento estaba cerrado. Que en

esas mismas instalaciones están localizadas las compañías NRC-JARO y ARROW, por lo que no pudo hacer las entregas. Añadió que tampoco pudo realizar la entrega en Corrección porque el personal civil no estaba trabajando. Que cuando llegó al “meet point” en Plaza Ferrán de Aguadilla, le solicitó al Sr. Bernie Ruiz que recogiera mercancía en la compañía Simetricon.

De igual forma, éste declaró que en horas de la tarde llamó al supervisor Rodríguez para informarle el arreglo que hizo con el Sr. Bernie Ruiz y sobre los cincuenta y un (51) paquetes que tenía en el camión sin hacerle el “service cross” y sin registrar en el “DIAD”. Que el supervisor lo autorizó a regresar al Centro sin haber completado su ruta.

Sostuvo que al llegar al Centro le expresó al supervisor Rodríguez que era la última vez que trabajaba en esas condiciones, ya que tan siquiera le había dado las gracias. Que en ningún momento le mencionó al Sr. John Morales, que el Sr. Bryan Hernández fuese testigo suyo de la conversación que sostuvo con el supervisor Rodríguez.

Como podemos observar tenemos ante nuestra consideración dos (2) versiones de los hechos de este caso, de las cuales debemos conceder credibilidad a una, para poder determinar si la medida adoptada por la Compañía estuvo o no justificada. La Regla 44 de Evidencia, reconoce los siguientes factores a considerar para impugnar o sostener el asunto de la credibilidad de un testigo:

1. Comportamiento del testigo mientras declara y la forma en que lo hace.

2. Naturaleza o carácter del testimonio.
3. Grado de capacidad del testigo para percibir, recordar o comunicar cualquier asunto sobre el cual declara.
4. Existencia o inexistencia de cualquier prejuicio, interés u otro motivo de parcialidad por parte del testigo.
5. Manifestaciones anteriores del testigo.
6. El carácter o conducta del testigo en cuanto a veracidad o mendacidad.

Sopesados dichos criterios a la luz de las versiones ofrecidas sobre los hechos, concluimos que no merece credibilidad la versión del Querellante. Por un lado, las declaraciones vertidas por éste fueron de carácter contradictorio y poco convincentes. Ejemplo de esto fue cuando el Querellante declaró que fue a la compañía Sensormatic y que allí el guardia de seguridad le notificó que estaba cerrado, sin embargo, registró la visita de este cliente en el informe de recogido del "DIAD" como completada y no como que el cliente estaba fuera de operaciones.

Por otro lado, los testigos de la Compañía se mostraron seguros al declarar y sus testimonios resultaron convincentes, por lo que les adjudicamos total credibilidad.

Además, es menester señalar que el Querellante manifestó que el 7 de enero de 2005, antes de llegar a trabajar acudió a un médico, quien le diagnosticó una infección en la garganta y le recomendó no conducir. Que cuando llegó a su trabajo le entregó copia de dicho certificado al supervisor Rodríguez. No obstante, la única persona que declaró en la audiencia sobre la existencia de este certificado fue el Querellante. La

Unión no presentó evidencia que corroborara que el mismo le fue entregado al supervisor. Razón por la cual, concluimos, que el Querellante no le entregó copia al supervisor Rodríguez de dicho certificado médico.

Evaluada la prueba presentada concluimos, que la Compañía logró demostrar que el Querellante incurrió en una falla en el servicio (“service failure”) y que por su expediente disciplinario previo se justificó el despido.

En segundo lugar, nos corresponde determinar si la Compañía violó las disposiciones del Convenio Colectivo en su Artículo 11 y 15, *supra*, al despedir sumariamente al Querellante.

El Artículo 15, *supra*, en su Inciso A, contiene una lista de las faltas por las cuales un empleado podría ser suspendido o despedido de su empleo sumariamente. Si la falta imputada a un empleado no está contenida dentro de dicha lista, se prohíbe que éste sea suspendido o despedido de su empleo hasta que el caso sea sostenido bajo el procedimiento de querellas, incluyendo arbitraje.

Además de la lista de faltas antes mencionada, el Artículo 11, *supra*, dispone que se podrá despedir sumariamente a todo empleado que realice un paro de trabajo, brazos caídos, paro temporal o que tome cualquier acción que paralice, obstruya o interrumpa las operaciones de la Compañía sin acudir al procedimiento de querellas.

De la prueba presentada quedó demostrado que el 7 de enero de 2005, el Querellante dejó cincuenta y un paquetes (51) sin entregar. Que no les hizo a éstos el “service cross”, tampoco los registró en el “DIAD” y nunca le notificó al supervisor

Rodríguez que no se había completado este trabajo, lo que constituyó una obstrucción a las operaciones de la Compañía y una actitud que incidió en una acción de brazos caídos.

Concluimos que la conducta del Querellante violó las Disposiciones del Artículo 11, *supra*, del Convenio Colectivo.

A tenor con el análisis antes hecho emitimos el siguiente Laudo:

#### V. LAUDO

El despido del Querellante estuvo justificado conforme a la prueba presentada y el Convenio Colectivo aplicable. La Compañía no violó las disposiciones del Convenio Colectivo en sus Artículos 11 y 15, *supra*, al despedir sumariamente al querellante David Ortiz.

#### REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En Hato Rey, Puerto Rico, a            de diciembre de 2006.

---

YAMIL J. AYALA CRUZ  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, de diciembre de 2006 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

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

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

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN PR 00912

SR JOHN MORALES  
GERENTE LABORAL  
UNITED PARCEL SERVICES  
PO BOX 2113  
CAROLINA PR 00986

LOURDES DEL VALLE MELÉNDEZ  
SECRETARIA