

Gobierno de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
PO BOX 195540  
SAN JUAN, PUERTO RICO 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-16-2051**

**SOBRE: SUSPENSIÓN**  
**INCUMPLIMIENTO DE NORMAS**

**ÁRBITRO: RUTH COUTO MARRERO**

### **INTRODUCCIÓN**

La audiencia de arbitraje para atender esta querrela fue pautaada para el 5 de marzo de 2018, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para análisis y adjudicación, el 9 de abril de 2018, concluido el término concedido a las partes para someter sus respectivas alegaciones por escrito.

Por **United Parcel Services (UPS)**, en adelante "el Patrono", comparecieron: el Lic. José A. Silva Cofresí, representante legal y portavoz; Luis Olivero, representante; Edwin Butler, supervisor; e Ingrid Pérez, supervisora y testigo.

Por la **Unión de Tronquistas**, en adelante "la Unión", comparecieron: el Lic. José E. Carreras, asesor legal y portavoz; Luis Benjamín, representante; y José Sevillano, querellante.

**ACUERDO DE SUMISIÓN**

Determinar conforme a derecho, al Convenio Colectivo y a la prueba presentada si la suspensión de un (1) día de José Sevillano estuvo o no justificada. De no estarlo, que la Honorable Árbítro determine el remedio apropiado.

**DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES****Convenio Colectivo<sup>1</sup>****ARTICLE 15- DISCIPLINARY ACTION****Section 1- Summary Actions**

- A. The Employer shall not discharge nor suspend any employee without just cause, and prior to suspension shall give at least one verbal warning, one written warning notice, and one written final notice of the complaints against the employee to the employee, with a copy of the same to the Union and Delegate. The above procedure must also have been followed prior to discharge. However, no verbal warning, written notice or suspension need to be given to any employee before he is discharged or suspended, if during the work day such employee is convicted of any felony as defined by the Penal Code of Puerto Rico or is involved in any of the following: the sale, use, or possession of illegal drugs; reporting for duty under the influence of alcohol or illegal drugs as proven by medical examination; drinking alcoholic beverages during working hours including the meal period; or initiating attacks or aggressions against fellow employees, customers, members of the general public, supervisors or security guards, or participating in such actions other than for the purpose of defending oneself for physical attack; theft; larceny;

---

<sup>1</sup> Exhibit I Conjunto. Vigente desde el 1 de agosto de 2013 hasta el 31 de julio de 2018. Exhibit I Conjunto.

or falsification of Company or customer documents; reckless or negligent handling of company equipment; malicious damage to customer property, Company property or property in the Company's keep; serving as an impostor or posing as an employee, agent or representative of the Company with the purpose of defrauding the Company or customer, or for self-gain; recklessness or negligence resulting in a serious accident; an avoidable runaway accident; failure to promptly report or concealing a vehicle accident, the carrying of unauthorized passengers; failure to report when a driver's operating privilege or license has been suspended or revoked; theft of Company customer property; tampering with merchandise (as explained in the employee orientation tampering fide errors or addition or subtraction). No employee will be taken out of service prior to a review of this infraction with the Union and the Division Manager or his designees in his absence.

B. ...

...

### **UPS Tamper Policy and Honesty in the Workplace<sup>2</sup>**

#### **Policy States:**

We insist upon integrity in our people.

We understand that integrity is fundamental to how we run our business and essential to maintain compliance with our policies and legal requirements. Operating with integrity means we provide an atmosphere in which our people can perform their jobs in an ethical manner. We present our company honestly to employees and, in turn, expected them to be honest with us.

---

<sup>2</sup> Exhíbit III del Patrono. Esta política no fue negociada con la Unión.

We expect honesty from our people in all their duties, including their handling of money, merchandise, and property with which they are entrusted. We insist on integrity in the preparation and approval of all reports.

We also expect our people to be honest in their assessment of themselves, such as the time and commitment they give to their job performance, the fairness they seek in their dealings with others, or the objectivity they use in evaluating their own contributions.

The great majority of our people are of high moral character. However, when we do discover a dishonest person in our organization, we deal with that individual quickly and firmly. For our company to be known for its integrity, each one of us must meet high standards.

### **RELACIÓN DE HECHOS**

1. Las relaciones obrero patronales entre UPS y la Unión de Tronquistas, estaban regidas por un Convenio Colectivo vigente al momento de los hechos que suscitaron esta querrela.
2. El querellante, José R. Sevillano Seda, labora en el Centro de Toa Baja.
3. El 29 de septiembre de 2015, mientras ayudaba a bajar algunos paquetes, se percató de uno con características sospechosas.
4. Notificó sobre el mismo a Ingrid Pérez, quien para ese entonces era Supervisora de Seguridad y a su supervisor, Edwin Butler. A su vez, solicitó instrucciones de cómo proceder con el mismo.
5. El supervisor Butler le dio instrucciones de que inspeccionara el paquete. El Querellante procedió a abrirlo y encontró cuatro paquetes de lo que aparentaba ser cocaína.

6. Así las cosas, el Querellante llamó al agente de drogas, Ángel Rivera, conocido por “Gus” para notificarle sobre el hallazgo.
7. En el lugar se encontraban el Querellante, el supervisor Butler y el agente Rivera (Gus).
8. Mientras esperaban por el sargento para confiscar el paquete con la aparente droga, el agente Rivera le tomó varias fotos al empaque.
9. El Querellante le solicitó al Agente que le tomara una foto con el paquete sospechoso. El Agente procedió de conformidad.
10. El supervisor se encontraba presente al momento en que el Agente le sacó la foto al Querellante y no lo evitó<sup>3</sup>.
11. La señora Ingrid Pérez, supervisora de seguridad, le solicitó al Querellante un informe sobre el incidente. Le preguntó si se había retratado con la droga y éste contestó que no.
12. En el informe que el Querellante emitió, éste negó haberse retratado con el paquete sospechoso<sup>4</sup>.
13. Una imagen sustraída de la cámara de seguridad en el lugar donde el Querellante, el Agente Rivera y el supervisor Butler se encontraban junto al paquete sospechoso, muestra al Querellante posando, al Agente Rivera sacando una foto con un teléfono celular y al supervisor Butler sentado sonriendo.
14. El 9 de octubre de 2015, el Querellante fue suspendido de empleo y sueldo por un (1) día laborable por imputársele haber violado el “Company

---

<sup>3</sup> Exhíbit II del Patrono.

<sup>4</sup> Exhíbit I del Patrono.

honesty in employment policy” en el manejo del incidente del 29 de septiembre de 2015.

15. La Unión, en representación del Querellante, impugnó la suspensión por entender que la misma no estaba justificada.

### **ANÁLISIS Y CONCLUSIONES**

En este caso nos corresponde determinar, si la suspensión de un (1) día de José Sevillano estuvo o no justificada.

El Patrono alegó que el Querellante incurrió en violación del Artículo 15 Sección 1 A del Convenio Colectivo, y el UPS Tamper Policy and Honesty in the workplace al negar en un informe que le solicitaron sobre el incidente acaecido con el paquete sospechoso el 29 de septiembre de 2015, que le sacaron una foto junto a éste.

La Unión, por su parte, planteó que la suspensión no se justificaba. Veamos.

Durante la investigación del evento del 29 de septiembre de 2015, con el paquete sospechoso, la Sra. Ingrid Pérez le preguntó directamente al Querellante si se había retratado con la droga. El Querellante lo negó. Se le solicitó entonces que redactara un informe que recogiera lo acontecido en esa ocasión con el paquete sospechoso. El Querellante procedió según lo solicitado y redactó un informe dirigido a la señora Pérez el 1 de octubre de 2015<sup>5</sup>. En el mismo, negó que se hubiese sacado una foto con la droga.

---

<sup>5</sup> Exhíbit I del Patrono.

De los testimonios de la señora Ingrid Pérez y el supervisor Edwin Butler se desprende que el día del incidente con el paquete sospechoso, el Querellante le solicitó al Agente Rivera (Gus) que le tomara una foto junto al mismo. Así lo confirmó la imagen sustraída del vídeo de seguridad, en la cual se ve al Querellante posando, al supervisor Butler sonriendo, mientras el Agente Rivera saca una foto con un celular<sup>6</sup>. Cabe señalar que al supervisor Butler le aplicaron una reprimenda escrita por permitir que sucediera ese evento ante su presencia, y no hacer nada para evitarlo aun cuando esa práctica violaba la política de la empresa. Dada la inconsistencia entre el testimonio del Querellante en el informe que realizó como parte del curso de la investigación del incidente, y la evidencia testifical y la surgida del vídeo de seguridad, se le imputó al Querellante haber violado el Artículo 15 Sección 1 A del Convenio Colectivo y la Política de Honestidad (UPS Tamper and Honesty in the Workplace) de la empresa.

El Artículo 15 Sección 1 A del Convenio Colectivo, supra, ley entre las partes y el cual obliga al Patrono, la Unión y los componentes de la Unidad Apropiaada, identifica la falsificación de documentos de la Compañía como causa justificada para despido de un empleado. De igual forma, la Política de Honestidad de la Compañía, indica que requiere de los empleados integridad en la preparación y aprobación de todos los informes<sup>7</sup>. Era anticipable para el Querellante que si mentía en un informe que formaba parte de una investigación sobre un incidente con un paquete sospechoso de contener

---

<sup>6</sup> Exhibit II del Patrono.

<sup>7</sup> Exhibit III del Patrono. Recibido por el Querellante el 17 de febrero de 2010.

droga en su turno y área de trabajo, podía ser disciplinado. No obstante, su versión de los hechos fue contradicha, tanto por su supervisor quien se encontraba presente al momento de los hechos que desembocaron en su suspensión, como con la imagen de la cámara de seguridad, marcada como Exhibit II del Patrono.

En casos que involucran acciones disciplinarias, como el que nos ocupa, el Patrono tiene el peso de la prueba para establecer que el empleado actuó de manera incorrecta (violatoria de procedimientos o normas establecidas), y que ese proceder justificó la imposición de una medida disciplinaria, atendiendo a las disposiciones pertinentes del Convenio Colectivo entre las partes. Toda acción disciplinaria comprende dos aspectos a saber:

1. Si hubo justa causa para la imposición de la medida disciplinaria por la falta cometida, y
2. De haber justa causa para el castigo, el quantum de disciplina impuesta al quejoso<sup>8</sup>.

El principio de justa causa se considera que comprende tres aspectos principales:

1. si el empleado cometió la falta que se le imputa,
2. si se le concedió un debido proceso al empleado, y
3. si la medida disciplinaria fue razonable<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup> Fernández Quifones, Demetrio, El Arbitraje Obrero- Patronal, Editorial Forum, 2000, pág.209.

<sup>9</sup> Fernández Quifones, supra, pág. 210.



Entendemos que la prueba presentada por el Patrono sostuvo que el Querellante incurrió en la conducta imputada y que la misma violó, tanto el Convenio Colectivo como la Política de Honestidad de la Compañía. De igual forma, que la medida disciplinaria impuesta de un (1) día de suspensión de empleo y sueldo fue razonable.

Acorde a la discusión que antecede, emitimos el siguiente:

### **LAUDO**

La suspensión de un (1) día de José Sevillano estuvo justificada. Se declara sin lugar el reclamo de la Unión.

### **REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 15 de agosto de 2018.



RUTH COUTO MARRERO  
Árbitro

### **CERTIFICACIÓN**

Archivada en autos hoy 15 de agosto de 2018; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA. ILKA RAMON  
GERENTE LABORAL  
UNITED PARCEL SERVICES  
PO BOX 2113  
CAROLINA PR 00986

LCDO. JOSÉ A. SILVA COFRESI  
SILVA-COFRESI, MANZANO & PADRO  
PO BOX 364187  
SAN JUAN PR 00936-4187

SRA. GLADYS CORDERO  
DIVISION DE ARBITRAJE  
UNIÓN DE TRONQUISTAS  
352 CALLE PARQUE  
SAN JUAN PR 00912

LCDO. JOSÉ E. CARRERAS ROVIRA  
352 CALLE PARQUE  
SAN JUAN PR 00912



---

**JUANA LOZADA RIVERA**  
**TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**