

**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)**

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-19-2281

**SOBRE: SUSPENSIÓN POR
OMISIÓN EN CUMPLIMIENTO DE
PROCEDIMIENTO NELSON
RIVERA**

ÁRBITRO: JOSÉ F. PUEYO FONT

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia para ventilar los méritos del caso identificado en epígrafe se efectuó el 13 de mayo de 2021, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo. Comparecieron en la referida ocasión, por la Unión: el querellante Nelson Rivera; Luis M. González, representante; y el Lcdo. Jorge L. Marchand, asesor legal y portavoz. Por la Compañía, comparecieron: Rafael Laguna, testigo; Luis Olivero, Supervisor Recursos Humanos y Laboral; y el Lcdo. José A. Silva Cofresí, asesor legal y portavoz. El caso quedó sometido, para efectos de su correspondiente análisis y adjudicación, el 24 de septiembre de 2021.

II. SOBRE LA SUMISIÓN

Las partes acordaron someter para la decisión del árbitro, el siguiente acuerdo de sumisión:

Determinar, conforme a derecho, la prueba presentada, y el Convenio Colectivo vigente entre las partes, si la suspensión de un (1) día del Sr. Sr. Nelson Rivera estuvo o no justificada. De no estar justificada, que el Honorable Árbitro determine el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO 15

SECCIÓN 1 - ACCIONES SUMARIAS

- A. El patrono no despedirá ni suspenderá a ningún empleado sin justa causa, y previo a una suspensión le dará al menos una advertencia verbal, una advertencia escrita, y una advertencia escrita final de la querrela contra el empleado, con copia de la misma a la Unión y al Delegado. El procedimiento antes descrito también deberá seguirse antes de un despido. No obstante, no será necesario hacer entrega al empleado de ninguna advertencia verbal, escrita o suspensión, antes de ser despedido o suspendido si durante el día de trabajo el empleado es convicto de cualquier delito según definido en el Código Penal de Puerto Rico o está envuelto... (Traducción nuestra)

IV. ANÁLISIS Y OPINIÓN

El 10 de marzo de 2014, el empleado unionado, Nelson Rivera, quien ejercía como Chofer para su patrono, UPS, hizo entrega de cierta mercancía en la tienda Foot Locker ubicada en Plaza Carolina. Como parte de sus obligaciones en la entrega de paquetes, el empleado tenía que registrar las entregas y recogido de paquetes mediante un sistema de escaneo de barras, conocido como (Placard Verification Process), el cual a su vez quedaba registrado en el dispositivo Delivery Information Acquisition Device (DIAD), aparato donde se registran todas las transacciones que efectúa el chofer diariamente. El referido proceso surge como resultado de un acuerdo con la Compañía para saber en qué momento una mercancía ha sido entregada en la tienda, y cuándo está en tránsito, lo cual

le permite mantener al día el status de su inventario. En la referida fecha, el querellante omitió registrar la transacción de la entrega de siete (7) paquetes mediante el sistema antes descrito. Por tal razón, el 24 de abril de 2014, la Compañía, siguiendo el procedimiento de disciplina progresiva le impuso una suspensión¹ de empleo y sueldo por un (1) día al querellante, al amparo de las disposiciones aplicables del Artículo 15 del Convenio Colectivo de las partes.²

La Compañía sostiene que se justifica la suspensión de empleo y sueldo en vista de que la omisión del querellante en seguir el procedimiento establecido por la Compañía, afectó la relación comercial con su cliente en términos del servicio prestado y la imagen de ésta.

Como parte de su prueba para sostener su determinación contra el querellante, la Compañía presentó el testimonio del Sr. Rafael Laguna, quién para la fecha en que ocurrió el incidente se desempeñaba como Supervisor de Operaciones con la Compañía en su centro ubicado en San Juan. El testigo declaró conocer al querellante Rivera; que, entre las funciones de éste, incluía la entrega y recogido de paquetes; y que el 10 de marzo del 2014, al efectuar una entrega consistente de siete (7) paquetes en la tienda Kids Foot Locker en el centro comercial de Plaza Carolina, omitió registrar la misma en el sistema conocido como DIAD. Declaró, además, que el haber omitido registrar la mercancía en el sistema, tuvo el efecto de que la Compañía perdió el control de su inventario; y para UPS

¹ Exhibit 2 UPS.

² Exhibit 1 Conjunto.

provocó un problema en términos de la relación comercial con el cliente al fallar en el compromiso de cumplir con los horarios de entrega y de seguir el procedimiento establecido para el registro de la entrega.³

Declaró, además, que consultó con la Oficina de Recursos Humanos de la Compañía para determinar el curso de acción a tomar con el querellante. Asimismo, manifestó que participó personalmente de la discusión de la querrela presentada por la Unión en representación del querellante en el Segundo Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios que dispone el Convenio Colectivo.

La Unión afirma que la Compañía no presentó prueba de la alegada comisión de la falta imputada al querellante, y que, por el contrario, la prueba demostró que los problemas que surgieron son imputables a la Compañía y no al desempeño del querellante. Alega la Unión, en síntesis, que el testigo presentado por la Compañía no pudo probar, a través de sus declaraciones, si efectivamente el querellante registró o no el "bar code", y que, si hubo algún problema con el sistema, se pudo haber entrado posteriormente. También señala la Unión en su escrito, que el querellante no fue adiestrado en la utilización del proceso de registrar el "bar code" incluido en la mercancía que entregó en la tienda Foot Locker; y que lo que sabía del procedimiento se lo habían enseñado otros compañeros de trabajo.⁴ En vista de tales afirmaciones, la Unión señala que diversas decisiones de nuestro más alto foro y la legislación aplicable apuntan a la obligación del Patrono de descargar el peso de la prueba en acciones disciplinarias.⁵ El

³ Exhibits 3, 4, 5 y 6 UPS. Véase RT, página 19.

⁴ Véase alegato escrito de la Unión a las páginas 5-6.

⁵ J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric, 119 D.P.R. 62 (1987).

querellante por su parte, a través de su testimonio durante la vista, negó toda la prueba en su contra ofrecida por la Compañía. Comenzó indicando desconocer desde que fecha había sido chofer. En cuanto a los acuses de recibo del adiestramiento relativo al sistema DIAD para el proceso de registro de paquetes, declaró desconocer las firmas que aparecían en ambos documentos (Exhibits 1 y 7 de la Compañía), negando a su vez haber recibido adiestramiento oficial de parte de la Compañía⁶; y que lo que él sabía del procedimiento se lo habían indicado otros compañeros de trabajo. En cuanto a los hechos del 10 de marzo de 2014 que dieron base a su suspensión, declaró que escaneó los siete (7) paquetes que entregó en la tienda Kids Foot Locker y lo que ocurrió fue que la cliente le dijo, "hazme un favor, entrégame los paquetes acá" ... yo pongo la parada en "pre record", hago el movimiento y cuando voy a darle "stop complete", levanto la parada que ya está pregrabada y le doy "stop complete" con la firma". El querellante declaró, además, que el "barcode" de los paquetes quedó registrado pero el de la tienda no. Expresó que al parecer hubo una falla y el sistema borró el "barcode". -RT Paginas 64-65. Manifestó, que se enteró de la situación que motivó su suspensión al momento en que le entregaron la carta, y que nunca le dieron oportunidad de ofrecer alguna explicación sobre el suceso, aun cuando estuvo acompañado del delegado de la Unión en la ocasión en que se reunieron con la Compañía para discutir la querrela sobre la suspensión. Alegó desconocer quién era su representante sindical. - RT página 83.

⁶ RT-págs 66 a 75

Finalmente, señaló no recordar si había sido objeto de una suspensión previa⁷. RT páginas 78-81.

De otra parte, la Unión, a través de su representación legal objetó los exhibits de la Compañía 1 y 7, consistentes en el acuse de recibo por el querellante del Proceso de Verificación Placard (PVP), toda vez que éste alegó no haber visto tales documentos con anterioridad a la fecha de la vista, además de que solamente constaban las iniciales N. Rivera y una nota que indica en el idioma inglés Refuse to sign (Exhibit 1 Compañía); un número de empleado y la fecha del 30 de agosto de 2012. El exhibit 7, con fecha 24 de octubre de 2012 establece el nombre del querellante en letra de gerente molde y una anotación dirigida a alguien de nombre Ramón Acevedo, indicando que el procedimiento tiene lagunas y el mero hecho de firmar no implica estar de acuerdo y aceptación del mismo. Examinados ambos documentos, al no tener los mismos la firma de algún representante de la Compañía validando la entrega o la negativa del empleado a aceptarlo, su validez para demostrar el recibo por parte del empleado es dudosa. No obstante, ello de por sí no invalida el resto de la prueba de la Compañía, particularmente el exhibit 6, mediante el cual quedó establecido que el querellante conocía el procedimiento de registro de mercancía en el DIAD, lo cual quedó evidenciado mediante el documento que refleja una entrega de mercancía en la tienda Foot Action. - RT páginas 54-55.

⁷ Exhibit 8 Compañía. El querellante había sido suspendido de empleo y sueldo el 4 de marzo por un (1) día, por hechos ocurridos el 27 de febrero de 2014, debido a que falló en el proceso de entrega, al extraviar tres (3) paquetes.

En el presente caso, la prueba ofrecida por la Compañía ha demostrado que el querellante, aun cuando indicó en su testimonio durante el contrainterrogatorio en la vista no recordar el hecho, había sido suspendido por una falta a los procedimientos de la Compañía sobre la entrega de paquetes, apenas una semana antes de que fuera suspendido nuevamente en el caso que nos ocupa, esta vez por omisión en el registro de paquetes mediante el sistema establecido por la Compañía con su cliente Kids Foot Locker.

Al evaluar los testimonios, tanto del testigo presentado por la Compañía, así como el del propio querellante, negando y/o desconociendo éste hechos fundamentales del caso, nos enfrentamos entonces a determinar, considerando la totalidad de factores y la prueba, en donde descansa la verdad. En el caso *Lake Orion Community Schools 73 LA 707 (1979)*, el árbitro George Rummel, citando la famosa regla conocida como principio Shulman, establecido en el caso *Ford Motor Company 1LALAA67 (1954)*, manifestó que los árbitros consistentemente han reconocido, al resolver asuntos de credibilidad entre el testimonio del empleado acusado de haber cometido una falta versus el de aquel que lo acusa, se debe sopesar el hecho de que el empleado acusado tiene un incentivo para negar las imputaciones en su contra en casos que involucran acciones disciplinarias, considerando que el resultado del caso en su contra puede ser adverso. Tomado de la obra *Evidence in Arbitration*, segunda edición 1987 BNA de sus autores Marvin F. Hill y Anthony Sinicropi, páginas 122-123. Además, en el campo de arbitraje obrero patronal, se presume la veracidad de la versión gerencial por encima de la del quejoso, es decir, que, ante situaciones de testimonios conflictivos entre un empleado y un

supervisor, el testimonio del supervisor merecerá mayor credibilidad. Véase **Practice and Procedure in Labor Arbitration** de su autor Owen Fairweather, BNA, 1983.

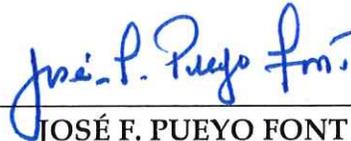
En lo que respecta a un empleado que ha sido disciplinado, una falta puede ser mitigada por un buen expediente pasado o puede ser agravada por uno pobre. De hecho, el récord pasado a menudo constituye un factor determinante en la aplicación de la penalidad por una falta cometida. **How Arbitration Works**, de los tratadistas Elkouri & Elkouri, BNA 6ta Edición, página 983. Por los fundamentos hasta aquí discutidos, procede emitir el siguiente:

V. LAUDO

Se justifica la suspensión impuesta al querellante Nelson Rivera.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En Hato Rey, Puerto Rico, hoy, 5 de octubre de 2021.



JOSÉ F. PUEYO FONT
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 5 de octubre de 2021 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

SR. LUIS OLIVERO
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
UPS
PO BOX 2113
CAROLINA, PUERTO RICO 00984

LCDO. JOSÉ A. SILVA COFRESÍ
PO BOX 364187
SAN JUAN, PUERTO RICO 00936-4187

LCDO. JORGE L. MARCHAND
UNIÓN DE TRONQUISTAS LOCAL 901
CALLE DEL PARQUE 352
SAN JUAN, PUERTO RICO 00912


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III