

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO,
LOCAL 901
(UNIÓN O TRONQUISTA)

Y

UNITED PARCEL SERVICE, INC.
(PATRONO O UPS)

CASO NUM.: A-25-165

SOBRE:
DESPIDO DEL SR. DENNES
FIGUEROA POR OCULTAR EN LA
EN LA SOLICITUD DE EMPLEO QUE
FUE IMPUTADO DE CARGOS POR
DELITO GRAVE AL AMPARO DE LA
LEY 54 DE VIOLENCIA DOMÉSTICA

ÁNGEL A. TANCO GALINDEZ
ÁRBITRO

INTRODUCCIÓN

La audiencia arbitral del presente caso se efectuó el 4 de abril de 2025, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH), en San Juan de Puerto Rico.

La comparecencia registrada en dicho día fue la siguiente:

Por la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, Local 901, en adelante, "la Unión" o "Tronquista" compareció el Lcdo. Jorge Marchand, Asesor Legal y Portavoz, quien representó los intereses del querellante, Dennes Figueroa ausente en la audiencia arbitral.

Por la compañía United Parcel Service, LLC, en adelante, "el Patrono" o "UPS", compareció el Lcdo. José A. Silva Cofresí, Asesor Legal y Portavoz.

Las partes acordaron la controversia a dilucidar en el presente caso. A esos efectos presentaron el siguiente:

ACUERDO DE SUMISIÓN

Determinar si el despido de Dennes Figueroa estuvo o no justificado conforme al Convenio Colectivo vigente entre las partes y la prueba presentada.

De no estarlo, que el Honorable Árbitro determine el remedio adecuado.

De igual manera, los representantes legales presentaron al Árbitro una Estipulación de Hechos, la cual reproducimos, tal cual fue pactada, más adelante en el cuerpo de esta Opinión.

El caso quedó sometido para su adjudicación el 12 de mayo de 2025, fecha en que venció el término concedido a las partes para presentar alegaciones escritas en apoyo de sus respectivas posiciones.

CONVENIO COLECTIVO

El Convenio Colectivo¹ que rige las relaciones obrero-patronales de las partes dispone, en lo pertinente, lo siguiente:

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

¹ Exhibit 1 Conjunto, Convenio aplicable a la controversia, vigente desde el 1 de agosto de 2023 al 31 de julio de 2028.

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 they are discharged or suspended, if during the work day such employee is ... or is involved in the any of the following: [...] attacks or aggressions against fellow employees, customers, members of the general public, [...], falsification of Company or customer documents, "

B. In sensitive cases where the Company's image may be affected,

...

RELACIÓN DE HECHOS Y PRUEBA

El 24 de mayo de 2024, UPS despidió al querellante Dennes Figueroa, luego de que éste alegadamente falsificara documentos oficiales de UPS, fuera deshonesto en su solicitud de empleo y "fingerprint application" al omitir información o proveer información falsa sobre delitos graves por los que fue convicto y finalmente cercano a su despido, por nuevamente ocultar a su patrono dos (2) de las tres (3) denuncias por delitos graves que para abril de 2024 pesaban en su contra. UPS afirmó que la conducta del Querellante fue en violación no únicamente al Convenio Colectivo vigente sino a las políticas de honestidad y de prevención y manejo de violencia doméstica de la empresa.

Los hechos en este caso conforme fueron estipulados por las partes son los siguientes:

ESTIPULACIÓN DE HECHOS

1. Dennes Figueroa ("Querellante") comenzó a trabajar para United Parcel Service ("UPS") el 29 de abril de 2019.

2. El Querellante fue despedido de su empleo como chofer de UPS el 24 de mayo de 2024 por las razones expuestas en su carta de despido. (Exhibit 1)

3. El 30 de abril de 2024 se radicó una denuncia de delito grave bajo la Ley 54 Art. 3.1 grave, sobre Violencia Doméstica contra el Querellante por las razones expuestas en dicha denuncia. (Exhibit 2).

4. El 30 de abril de 2024 se le radicó al Querellante una segunda denuncia imputándole la comisión de un delito grave al mostrar un cuchillo con hoja plateada y mango negro en la comisión del Artículo 3.3 de la ley 54. (Exhibit 3).

5. El 30 de abril de 2024 se le radicó al Querellante una tercera denuncia de delito grave por amenazar a su cónyuge con causarle daño a su persona mientras sostenía un cuchillo, manifestando que iba a matar a sus hijos, que la iba a matar a ella y que luego se iba a matar. (Exhibit 4).

6. Actualmente el Querellante se encuentra confinado en la cárcel por haber incurrido en desacato a una Orden del Tribunal; lo que constituye otro delito grave.

7. El Querellante llenó su aplicación de empleo con UPS el 16 de abril de 2019. (Exhibit 5).

8. El 15 de abril de 2019 el Querellante llenó el "Fingerprint Application" negando que hubiese cometido un delito grave en el pasado. (Exhibit 6) y (Exhibit 6 A).

9. El 29 de abril de 2019 al Querellante se le entregó y firmó como recibido la póliza de ups sobre prevención de violencia doméstica. (Exhibit 7).

10. El 22 de abril de 2019 al Querellante se le entregó y firmó por ella la política sobre honestidad en el empleo de UPS. (Exhibit 8).

11. Como Exhibit 11 Convenio Colectivo entre UPS y la Unión de Tronquistas de PR. Con fecha de vigencia de agosto 1, 2023 a julio 31, 2028.

12. Que, de las tres denuncias radicadas contra el Querellante, (Exhibits 2,3 y 4) este le informó a UPS que solamente le habían radicado una sola denuncia. (Exhibit 2).

Inconforme con la decisión de UPS, el Querellante solicitó a la Unión que instara el correspondiente reclamo por despido injustificado. A esos efectos, en defensa de los intereses laborales de este, requirió al Árbitro que determinara si a base de la ley, los hechos, el convenio colectivo y la prueba si la determinación patronal de despido estuvo injustificada.

Ante esto, para probar su caso, UPS presentó la siguiente prueba: **Exhibit 1**, Carta de despido del querellante fechada 24 de mayo de 2024; **Exhibit 2**, Denuncia de 30 de abril de 2024- Artículo 3.1 Ley 54- Delito Grave (Violencia Doméstica); **Exhibit 3**, Segunda Denuncia de 30 de abril de 2024 – Artículo 6.6 Ley 168- Delito Grave – mostró cuchillo con hoja plateada y mango negro en la comisión del Art. 3.3 de la Ley 54; **Exhibit 4**, Tercera Denuncia de 30 de abril de 2024 - Artículo 3.3 3er grado, Ley 54, Delito Grave, amenazó a su cónyuge con causarle daño mientras sostenía un cuchillo y manifestó que la iba a matar a ella, a sus hijos y luego se iba a matar él; **Exhibit 5**, Solicitud de Empleo del querellante fechada 16 de abril de 2019; **Exhibit 6**, "Fingerprint Application" fechado 15 de

abril de 2019; **Exhibit 6A**, Sentencia Enmendada de 16 de mayo de 2011; **Exhibit 7**, Acuse de recibo y Política sobre Prevención de la Violencia Doméstica y Acuse de Recibo del Querellante de 29 de abril de 2019; **Exhibit 8**, Política de Honestidad en el Empleo y acuse de Recibo del querellante fechado 22 de abril de 2019. La Unión no presentó prueba documental. Dada la Estipulación de Hechos de las partes, no presentaron prueba testifical.

DISCUSIÓN DEL CASO

Como expresáramos las partes estipularon los hechos medulares pertinentes al despido del Querellante.

Nos expresa el abogado patronal que el Querellante cometió su primer acto deshonesto hacia su patrono al inicio de su relación laboral con UPS. Éste en su solicitud de empleo omitió información sobre convicciones por delitos graves, pese a que en ese formulario expresamente se pregunta sobre el particular **Exhibit 5**; también el Querellante negó haber sido convicto por delito grave en el formulario de reclutamiento, "*Fingerprint Application*", **Exhibit 6**. En este documento, el Querellante no omitió información, sino que marcó no a la pregunta relacionada con convicciones previas por delitos graves como amenaza. **(Puntos 7 y 8 de la Estipulación de Hechos)**.

No hay justificación para la conducta del Querellante, cuando en la misma solicitud de empleo se le advierte al candidato a empleo, en este caso el Querellante, que cualquier declaración falsa o engañosa, omisión, fracaso en proveer la contestación completa a las preguntas de la solicitud tendrá como

resultado que se rechace la solicitud o que se despida al empleado, **independientemente de cuando la información es descubierta. Exhibit 5**, pág. 3.

Por otra parte, cinco (5) años después de ser reclutado por UPS, en abril de 2024, el Querellante nuevamente es acusado por delitos graves bajo la Ley de Violencia Doméstica y Ley de Armas y solo notifica a su patrono, UPS, una de las denuncias ocultando las otras dos (2) que pesaban en su contra. Como destaca UPS en su Alegato, el Querellante omitió informar precisamente las dos (2) denuncias que involucraban la utilización de un arma blanca (cuchillo) para amenazar a su cónyuge e hijos. **Exhibits 3 y 4**. Este único evento, sin contar las omisiones o falsificaciones de los formularios en el proceso de reclutamiento, constituye por sí solo un acto de falta de integridad y deshonestidad. También las actuaciones imputadas al Querellante en las dos (2) denuncias de 30 de abril de 2024, las que éste le ocultó a UPS, configuran hechos en contravención al Convenio que prohíbe a sus empleados incurrir en ataques y amenazas en contra de miembros del público general, como lo son en este caso la esposa e hijos del Querellante. **Exhibit 1 Conjunto**, pág. 11.

De la prueba documental presentada por UPS, así como de los Hechos Estipulados por las partes, se desprende que el Querellante violó la Política de Honestidad, la Política para la Prevención de la Violencia Doméstica y la Sección 1 (A) y B del Artículo 15 del Convenio vigente entre las partes.

La Política de Honestidad de UPS destaca como elemento fundamental en la relación laboral la integridad. En efecto, esta política expresamente

dispone que cualquier acto de deshonestidad cometido por un empleado resultará en despido inmediato.

Además, según surge de la carta de despido del Querellante, presentada como **Exhibit 1** del Patrono, el Querellante falsificó documentos de UPS e inició ataques o agresiones en contra del público general, en este caso su cónyuge e hijos.

Es la posición de UPS que sostengamos su decisión de despedir al Querellante dada la práctica del Querellante desde su proceso de reclutamiento de omitir y negar información sobre delitos graves sobre los que fue convicto, así como ocultar dos (2) denuncias por delitos graves que fueron radicadas en su contra en fecha cercana a su despido por actos de amenaza con arma blanca (cuchillo) a su cónyuge e hijos.

UPS sostiene que el carácter mendaz del Querellante es uno de tal naturaleza que resulta lesivo a la relación laboral y ante el cual no sería prudente esperar a la repetición de la conducta para tomar una acción contundente. Ante ello, UPS nos solicita que sostengamos el despido del Querellante.

DERECHO LABORAL APLICADO

Conforme a la legislación protectora del trabajo, en Puerto Rico, el despido no está prohibido, pero está regulado. Un patrono no puede despedir a un empleado por mero capricho. La Ley Núm. 80 de 1976 ("Ley 80") impone a los patronos la responsabilidad de despedir a un empleado justificadamente so pena del pago de una mesada, como indemnización. Por ende, la obligación

de indemnizar al trabajador bajo la Ley 80 sólo surge cuando se despide caprichosamente; esto es, **sin causa o motivo que lo justifique o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento.** Mercedes Bus Line v. Tribunal, 70 D.P.R. 690 (1949). **Así que en los casos en que media justa causa para un despido, la persona que ha sido objeto de tal acción no tiene remedio alguno disponible contra su patrono.**

Así, el Artículo 2 de la Ley 80, según enmendado por la Ley 4 - 2017 ("Ley 4"), dispone que se entenderá por justa causa para el despido "**aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea producto del mero capricho del patrono**". Además, el referido artículo indica que se entenderá por justa causa "**aquellas razones que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento**"

El Artículo 2 de la Ley 80 establece que será justa causa para el despido conductas impropias, desordenadas, en violación a cómo se maneja el establecimiento o constitutivas de violaciones a las reglas y reglamentos "establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado o empleada". 29 L.P.R.A. § 185b. Y aunque nuestro Alto Foro ha reconocido que el Artículo 2 de la Ley 80 no favorece el despido como sanción a la primera falta, se ha reconocido que el estatuto no excluye el despido por motivo "de una primera o única ofensa, cuya intensidad de agravio así lo requiera, en protección de la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí

laboran." Almodóvar v. GP Industries, 153 D.P.R. 223 (2001); Jusino Figueroa v. Walgreens, 155 D.P.R. 560 (2001). **Se considera una sola ofensa o primera falta como justa causa para el despido si, por su gravedad y potencial de daño, pone en riesgo el orden, la seguridad, la eficiencia y el ambiente de trabajo, afectando de esa forma la buena marcha y funcionamiento normal de la empresa.** Secretario del Trabajo v. ITT, 108 D.P.R. 536 (1979) a las págs. 542-543. Lo esencial es que la intensidad del agravio perpetrado por el empleado ponga de manifiesto una condición que, dentro del contexto del empleo, **sea inaceptable o intolerable para el patrono, independientemente de que se trate de un acto aislado.** Torres Solano v. P.R.T.C., 127 D.P.R. 499 (1990).

Nuestro Tribunal Supremo ha validado reiteradamente las normas de conducta que prohíben y sancionan el tipo de conducta incurrida por el Querellante en este caso. En efecto, dicho Foro ha reiterado que "el patrono tiene derecho a evaluar a su personal, a base de los valores morales y de orden público prevalecientes en Puerto Rico, de conocimiento general en nuestra sociedad, cuando el cumplimiento o violación de éstos puede mantener o alterar el buen y normal funcionamiento de la empresa." González Santiago v. Baxter, 202 D.P.R. 281, 293-294 (2019), citando a Secretario del Trabajo v. GP Industries, Inc., 153 D.P.R. 223, 246 (2001). Además, ha señalado que la negligencia, incompetencia, deslealtad, desobediencia a las reglas y órdenes del patrono y la **falta de honradez** son motivos para despedir a un empleado.

Mercedes Bus Line v. Tribunal de Distrito, *supra* a la pág. 695; Feliciano Martes v. Sheraton, 182 D.P.R. 368, 381-382 (2011).

Sobre la falta cometida por el Querellante el Tribunal Supremo en Autoridad de Edificios Públicos v. Unión Independiente de la Autoridad de Edificios Públicos, 130 D.P.R. 983 (1992) resolvió que el despido del empleado **fue justificado al haber incluido información falsa en su solicitud de empleo a pesar de que era la primera ofensa cometida por éste**. Después de todo, “una sociedad civilizada no puede legitimar ni elevar a rango de virtud la mentira.” Mentir tiende a destruir la dinámica expuesta y tiene el efecto de penalizar a aquel otro trabajador honesto que, al suministrar verazmente la información, no obtuvo el empleo. Semejante axioma premia y remunera la mentira. Autoridad de Edificios Públicos, a la pág. 985 y 999.

Si bien es cierto que una persona puede estar en un momento determinado más o menos intoxicado, dependiendo del número de tragos que haya ingerido, una persona no puede ser más o menos honesta. Ello debido a que la honestidad es una característica inherente del ser humano. En otras palabras, uno es honesto o no lo es. Miranda Ayala v. Hospital San Pablo, 2007 TSPR 062, Opinión de Conformidad suscrita por los Jueces Rebollo López y Hernández Denton.

Consecuentemente, está firmemente establecido—especialmente por la “jurisprudencia arbitral”—que la falta de honestidad **constituye justa causa para sancionar severamente al empleado e, incluso, para despedirlo aún cuando se**

trate de una primera ofensa. “When an employee intentionally falsifies company records, submits a false claim, or alters employment-related tests, **employer-employee trust is impaired.** When the employee engages in these activities to gain some economic or personal benefit from the employer, these acts are considered serious offenses akin to theft. **When an employee is found to be willfully dishonest in this context, arbitrators uphold stiff penalties, including discharge.**” Brand, Discipline and Discharge in Arbitration, ABA Section of Labor and Employment Law, 1998, p. 225, 229-230.

OPINIÓN

De la prueba se desprende que el Querellante es un empleado unionado, suscrito a un Convenio Colectivo que, específicamente cede a la Compañía la potestad de establecer las acciones disciplinarias. Además, tanto la Compañía como la Unión acordaron que ciertas faltas cometidas por un empleado unionado por la naturaleza grave de estas conllevarían el despido en primera ocasión. Entre las faltas severas que conllevan el despido se encuentran la falsificación de documentos de la Compañía, ataques o agresiones a los miembros del público general, entre otras. **Véase Artículos 15, Sección 1A y 1B del Convenio Colectivo, pág. 11, Exhibit 1 Conjunto.** Ahora bien, UPS también ha establecido políticas para la administración de su negocio de las cuales el Querellante acusó recibo. Entre estas políticas se encuentra la Política de Honestidad y la de Prevención de Violencia Doméstica.

La Política de Honestidad dispone que un empleado que es deshonesto será despedido inmediatamente. Igual información se incluye al final de la Solicitud de Empleo de UPS en la Sección de Declaración. Por tanto, el Querellante estaba y está consciente de las consecuencias que tiene un acto de deshonestidad en UPS.

Omitir información expresamente solicitada en documentos oficiales de UPS y negar la comisión de un delito grave cuando se ha cometido el mismo constituyen actos de deshonestidad. Ocultar o no divulgar dos (2) de las tres (3) denuncias por delito grave en violación a la ley de Violencia Doméstica y a la Ley de Armas que se le han radicado en contra, constituye deshonestidad y engaño. Los hechos estipulados y la prueba presentada por UPS demostraron que el Querellante fue mendaz y deshonesto al negar la comisión de un delito grave en un documento de reclutamiento de UPS en abril de 2019 que expresamente preguntaba al respecto, omitir información en su Solicitud de Empleo en relación con la comisión de un delito grave y en abril de 2024, al ocultar que se le habían radicado tres (3) denuncias por delitos graves, en lugar, de una como le representó al Patrono. Dicho comportamiento presentó inmediatas consecuencias a la empresa y como es de esperarse, ésta no tardó en accionar al despedir al Querellante.

De por sí, ya la Jurisprudencia ha sostenido los reglamentos cuyos patronos han impuesto la drástica consecuencia del despido a aquellas faltas constitutivas de deshonestidad o falta de integridad. Por lo que la Política de

Honestidad de UPS es una razonable que no amerita la intervención o rechazo de lo que está estipula. La decisión de despedir al Querellante fue razonable, basada en lo acordado con éste y por las partes en el Convenio Colectivo, más que avalada por la jurisprudencia tanto estatal como "arbitral" y la cual justifica el despido en primera ofensa para casos de mentira y deshonestidad.

Asimismo, no podemos ignorar que, el Querellante no puso en conocimiento y no dijo la verdad a UPS desde que solicitó su empleo en la compañía y nuevamente, cinco (5) años después, volvió a ser deshonesto con su Patrono al ocultar dos (2) de las tres (3) denuncias por delito grave que pesaban en su contra. Ante ello, la conducta del Querellante no fue aislada, sino que fue repetitiva. De quedar impune el comportamiento del Querellante, se violenta y socava el vínculo fundamental de confianza que debe existir entre el patrono y sus empleados.

Siendo así, a tenor con lo dispuesto por el Convenio, las políticas de UPS, y la prueba aquilatada, UPS actuó correctamente conforme a la ley y al Convenio Colectivo al despedir al Querellante. Con sus actuaciones, el Querellante mostró un rasgo de carácter inaceptable para UPS dado a su gravedad que lo inhabilita para continuar ejerciendo como uno de sus empleados. Por tanto, el despido del Querellante se dio, no sólo conforme sus propias normas disciplinarias, las cuales éste suscribió, sino de manera consistente con el deber y responsabilidad del patrono de salvaguardar y proteger el vínculo de confianza que debe permear en la relación laboral entre patrono y empleado.

Por tal razón, UPS no tenía otro curso de acción que no fuese el aplicar una medida disciplinaria vigorosa y contundente, enviando un mensaje con la misma vigorosidad y contundencia, separando al Querellante de su empleo en UPS. La decisión tomada por el Patrono de despedir a un empleado por haber mentido en su solicitud de empleo aún primera ofensa se justifica y, todavía más, cuando como en este caso la prueba demostró que era una conducta repetitiva; ésta debe sostenerse.

Establecido que la versión de los hechos, según surge de las Estipulaciones de Hechos de las partes y por la prueba presentada por UPS permanece incontrovertida, no tenemos duda de que, en este caso, el despido del Querellante estuvo plenamente justificado ya que la naturaleza de sus acciones reveló un rasgo de su carácter que lo cataloga como no hábil para con el ambiente de trabajo que UPS debe perpetuar. Es de nuestra competencia, resolver si el despido del querellante, Dennes Figueroa, estuvo justificado o no a tenor con los hechos estipulados, la prueba presentada, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable. En ese sentido, nos corresponde determinar, si la conducta que motivó el despido del Querellante quedó demostrada de manera tal que se justifica el mismo y la sanción aplicada guarda proporción con la falta imputada.

En suma, la sanción de despido impuesta por la UPS guarda proporción con la falta y queda dentro del parámetro de lo razonable, según la jurisprudencia citada y, por ende, no fue arbitraria ni caprichosa, ni injustificada.

Es una decisión basada en lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo, en las políticas del Patrono y avalada por la jurisprudencia tanto estatal como arbitral y la cual justifica el despido para casos de deshonestidad. Por tanto, el despido del Sr. Dennes Figueroa estuvo justificado. Se sostiene el mismo y emitimos el siguiente:

LAUDO ARBITRAL

Conforme a los hechos estipulados, el derecho, la prueba documental presentada y el Convenio Colectivo vigente entre las partes, el despido de Dennes Figueroa estuvo justificado. Se desestima la querella con perjuicio.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

CERTIFICACIÓN

Dado y archivado en autos en San Juan de Puerto Rico hoy, 13 de mayo de 2025, y remitida copia por correo electrónico en esta misma fecha a las siguientes personas:

Sra. Gladys Cordero
Representante Abogado Unión de Tronquistas de PR Local 901
union.pr@tronquistas901.com

Sr. Ramón Acevedo
Representante UPS
racevedo@ups.com

Lcdo. Jorge Luis Marchand
Abogado Unión de Tronquistas de PR Local 901
jorgeluisMarchand@gmail.com

Lcdo. José A. Silva Cofresí
Abogado de UPS
jsilva@scmplex.com



ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ
ÁRBITRO