

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

UNITED PARCEL SERVICE, P.R. (U.P.S.)
(Patrono)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE P.R.,
LOCAL 901
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-25-90

SOBRE: DESPIDO POR
INCUMPLIMIENTO
DE NORMAS

ÁRBITRO: Lilliam M. Aulet Berríos

I. INTRODUCCIÓN

Las vistas de arbitraje del caso de referencia se efectuaron en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, los días: 25 y 28 de marzo de 2025. El caso quedó sometido, para efectos de análisis y adjudicación, el 30 de junio de 2025.

La comparecencia registrada los días 25 y 28 de marzo de 2025, fue la siguiente:

Por *United Parcel Service*, en adelante “**el Patrono o la Compañía**”, compareció: el Lcdo. José A. Silva Cofresí, asesor legal y portavoz; el Sr. Ramón Acevedo, representante; y el Sr. Melvin Alvarado, la Sra. Silka Rodríguez, y el Sr. Ángel Rodríguez, en calidad de testigos.

Por la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, en adelante “**la Unión**”, compareció: el Lcdo. Jorge L. Marchand, asesor legal y portavoz; el Sr. Yomar Pietri, representante; y el Sr. Juan Carlos Domínguez Nieves, querellante.

II. SUMISIÓN ACORDADA

Determinar si el despido de Juan Domínguez estuvo o no justificado conforme al Convenio Colectivo vigente entre las partes y la prueba presentada. De no estarlo, que la Honorable Árbítro determine el remedio apropiado.

III. PRUEBA DOCUMENTAL

A. Exhibits Conjuntos:

1. Convenio Colectivo vigente del 1 de agosto de 2023 al 31 de julio de 2028.

B. Exhibits de la Compañía:

1. Presentación de Investigación
 - a. *Time Card*
 - b. *Time Card Audit*
 - c. *Attendance Record*
 - d. Video del 4/26/24
 - e. Video del 4/25/24
 - f. Video del 4/23/24
2. *Discharge Letter* de 9 de mayo de 2024.
3. *Discharge Letter* de 9 de mayo de 2024, firmada por Yomar Pietri.
4. Política de *Honesty in Employment*
5. Correo electrónico de Melvin Alvarado
RE: UPS Código de Conducta Empresarial
6. *Screenshot* de Domínguez Restaurant

C. Exhibits de la Unión:

1. Copia de conversaciones de *WhatsApp* entre Silka Rodríguez y el Querellante.

IV. DISPOSICIONES CONTRACTUALES ATINENTES AL CASO¹

ARTICLE 15 DISCIPLINARY ACTION

Section 1 - Summary Actions

¹ Convenio Colectivo vigente del 1 de agosto de 2023 al 31 de julio de 2028.

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 they are 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 from physical attack; theft, larceny, 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 memo); C.O.D. or C.C.D. manipulation; or failure to remit money's on day collected (not intended to included bona fide errors of additions 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 their designees in their absence.

V. HECHOS

1. El Sr. Juan Carlos Domínguez Nieves, aquí querellante, se desempeñó como *One-man shop* (mecánico), en el Centro Automotriz de Ponce desde el 18 de septiembre de 2018 hasta el 9 de mayo de 2024. Su horario de trabajo era de 5:00 a.m. a 12:30 p.m.; con un periodo para tomar alimentos de treinta (30) minutos.

2. En el ejercicio de sus labores como *One Man-Shop*, el Querellante estuvo a cargo de la flota y de todo lo que conllevaba mantener el taller de mecánica funcionando. Entiéndase: reparación de vehículos, atender vendedores, inventario, órdenes de piezas, etc. Al inicio del turno, fungía como *Shop Porter* haciendo una auditoría rápida del estado de la flota para verificar que las unidades estuviesen en condiciones aceptables.

3. El Querellante era el único mecánico en las facilidades de Ponce.

4. La Sra. Silka Rodríguez es la supervisora de flota, adscrita al Departamento Automotriz, con base en las instalaciones en Carolina. En dicha capacidad, administraba y supervisaba las tareas de los empleados para garantizar las condiciones de la flota (camiones y equipo), y el Convenio Colectivo.

5. La señora Rodríguez era la supervisora directa del Querellante. Allá para el mes de abril de 2024, notó unas discrepancias en los *time cards* en cuanto a sus horas de entrada y salida, hora de almuerzo y otras salidas. Razón por la cual, solicitó una investigación, mediante correo electrónico, al Departamento de Seguridad de la Compañía.

6. El Sr. Ángel Rodríguez se desempeña como especialista en el Departamento de Seguridad. Entre sus funciones están: proteger los activos, la paquetería y todos los

alrededores físicos de la Compañía. Del mismo modo, se asegura de que los empleados ejerzan sus funciones conforme a los procedimientos y protocolos. Como Especialista en Seguridad realiza auditorías e investigaciones.

7. El Departamento de Seguridad es el custodio de las videgrabaciones de seguridad de la Compañía.

8. A solicitud de la señora Rodríguez, el señor Rodríguez realizó una investigación durante el periodo comprendido entre el 15 y el 30 de abril de 2024. A tales efectos, efectuó la revisión del pietaje de las videgrabaciones de seguridad y la comparación de dichas imágenes con los *time cards* del Querellante. Del mismo modo, utilizó para su investigación el *time card audit* y el *attendance record*.

9. El señor Rodríguez preparó una presentación donde recopiló sus hallazgos, día por día, identificando las entradas, salidas, periodos de tomar alimentos y cualquier otro movimiento del Querellante.

10. El resultado de la investigación arrojó que el Querellante incurrió en robo de tiempo de la Compañía al registrar su asistencia con su horario regular cuando en realidad llegaba tarde y se iba temprano, alargaba su periodo de alimentos y tomaba tiempo para realizar gestiones personales en horas de trabajo.

11. La Compañía le pagó al Querellante, durante el periodo auditado, la cantidad de \$465.78 por tiempo registrado, pero no trabajado correspondiente al periodo investigado.

12. El Querellante fue despedido, a raíz de los resultados de la investigación, por habersele encontrado incurso en violación al Artículo 15, Sección 1-A, del Convenio

Colectivo por falsificación de documentos, y robo de tiempo. Además, se le imputó el haber violentado la política de *Honesty in Employment* de la Compañía.

13. El 29 de julio de 2024, la Unión incoó la presente querrela ante este Foro.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde dilucidar si el despido del Querellante estuvo o no justificado.

El Patrono argumentó que actuó de manera justificada al proceder con el despido inmediato del Querellante. Que éste incurrió, de forma reiterada, en prácticas deshonestas relacionadas con el registro de sus horas trabajadas.

La Unión alegó que el despido no estuvo justificado.

En este caso, el Patrono presentó los testimonios de la Sra. Silka Rodríguez, supervisora inmediata del Querellante; del Sr. Ángel Rodríguez, especialista en Seguridad; y del Sr. Ramón Acevedo, supervisor del Área de Relaciones Laborales; así como abundante prueba documental en apoyo de su contención.

La señora Rodríguez testificó, en síntesis, que su participación en torno al despido del Querellante se redujo a solicitar una investigación al notar unas discrepancias en los *time cards* en cuanto a sus horas de entrada y salida, hora de almuerzo y otras salidas.

El Sr. Ángel Rodríguez atestó, en resumen, que realizó una investigación, a solicitud de la señora Rodríguez, en su capacidad como especialista del Departamento de Seguridad.

La investigación abarcó un término de diez (10) días laborables, del 15 al 30 de abril de 2024. Para realizar la misma se utilizaron las videograbaciones de las cámaras

de seguridad y se compararon con las entradas y salidas del Querellante tal y como fueron registradas en su *time card*.

Los hallazgos fueron recopilados en una presentación ofrecida tanto en papel como en un *pendrive*. Mediante la investigación, se encontró que al Querellante se le pagaron \$465.78 dólares por 10.5 horas no trabajadas. Los resultados de la investigación fueron remitidos al Sr. Ramón Acevedo, supervisor del Departamento de Relaciones Laborales.

Por último, el Sr. Ramón Acevedo manifestó, en síntesis:

- que tenía conocimiento de la investigación que se estaba llevando a cabo;
- que se le informaron los hallazgos y recopiló la data general del empleado para preparar lo que denominó como *executive summary*;
- que discutió el documento con el asesor legal de la Compañía y lo repasó con el gerente general, el Sr. José Oramas;
- que se le presentó el caso al Sr. Oscar Padilla, gerente de Operaciones; y al Sr. Melvin Alvarado, gerente del Departamento Automotriz, y se determinó el despido de forma unánime;
- que redactó y firmó la carta de despido; y
- que llevó a cabo una reunión virtual, mediante la plataforma *Teams*, al momento de entregarle la carta de despido al Querellante, a la cual asistió el delegado Yomar Pietri;
- que no se le dio una oportunidad al Querellante debido a que la Compañía siempre ha tenido una política de cero tolerancias específicamente con la

manipulación de documentos, o alteración de documentos, falsificación de documentos, o robo.

La Unión presentó el testimonio del Querellante, así como copia de conversaciones de WhatsApp entre la señora Silka Rodríguez y el Querellante.

A tales efectos, el Querellante atestó:

- que tenía una relación de comunicación abierta con su supervisora;
- que se comunicaba con ella por medio del celular a dos números distintos, al del trabajo y al personal;
- que le informaba todos sus movimientos y le enviaba mensajes por medio de la aplicación *WhatsApp*;
- que ella sabía cuándo entraba y cuando salía, así como las gestiones que realizaba;
- que antes de cerrar el *time card* a las doce del mediodía se comunicaban para discutir los asuntos del día y el trabajo del día siguiente;
- que entraba al sistema de la Compañía para registrar el tipo de trabajo realizado y el tiempo adjudicado al mismo;
- que no ponchaba a la hora de entrada;
- que el *time card* realmente es un reporte de los trabajos que se han realizado durante el día;
- que se le acusaba de que estaba saliendo del centro o que no ponía lo que estaba realizando, atribuyéndolo a una falsificación cuando no era así.
- que el *time card* la administración lo divide en dos áreas, lo que se conoce como el área directa y el área indirecta.

- que el área directa se refiere a aquel ponche que va directo hacia una unidad o una reparación, y el área indirecta se refiere a todo aquello que no va dirigido hacia una unidad o una reparación;
- que el tiempo indirecto es un tiempo bien controlado, o bien supervisado o limitado por lo que se les recalca que no lo sobrecargaran;
- que cuando iba a realizar alguna gestión para buscar una pieza su supervisora le decía que se lo cargara a la unidad que estaba trabajando para no sobrecargar el tiempo indirecto;
- que todo lo que se presentaba en el video tenía una explicación;
- que él trabajaba desde el punto de vista de buena fe de su supervisora;
- que la supervisora, aun sabiendo que él llegaba tarde, le decía que se lo cargara a la unidad que estaba trabajando.

En nuestro ordenamiento jurídico no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado si existe justa causa para ello. *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 D.P.R. 763, 775 (1992).

El Tribunal Supremo ha establecido que para que las violaciones a las normas de trabajo constituyan justa causa para el despido, el patrono tendrá que demostrar²:

- 1) La razonabilidad de las normas establecidas para el funcionamiento del establecimiento;
- 2) que le suministró copia escrita de éstas al empleado;
- 3) y que el empleado las violó en reiteradas ocasiones.

² *Jusino Figueroa v. Walgreens of San Patricio, Inc.*, *supra*; *Rivera Águila v. K-Mart de P.R.*, 123 D.P.R. 599 (1989); *Srio. del Trabajo v. I.T.T.*, *supra*.

Por todo lo anteriormente expuesto, entendemos que la sanción disciplinaria impuesta por el Patrono estuvo justificada por robo de tiempo. Ello en violación del Artículo 15, Sección 1-A, del Convenio Colectivo y la política de *Honesty in Employment* de la Compañía.

Por un lado, aun cuando entendemos que lo manifestado por el Querellante en cuanto a su relación con su supervisora es cierto. No es menos cierto que, conforme a la prueba presentada, llegaba tarde y se iba temprano, alargaba su periodo de alimentos y tomaba tiempo para realizar gestiones personales en horas de trabajo.

VII. LAUDO

El despido de Juan Domínguez estuvo justificado conforme al Convenio Colectivo vigente entre las partes y la prueba presentada. Se decreta el cierre del caso y se ordena el archivo de la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 27 de abril de 2026.



LILLIAM M. AULET BERRIOS
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 27 de abril de 2026; y se remite copia por correo electrónico en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA. GLADYS CORDERO
DIVISIÓN DE ARBITRAJE
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR 901
unión.pr@tronquista901.com
gcorderoteamsters901@gmail.com

SR. RAMÓN ACEVEDO
SUPERVISOR RECURSOS HUMANOS
UNITED PARCEL SERVICES
racevedo@ups.com

LCDO. JOSÉ A. SILVA COFRESÍ
jsilva@scmplex.com

LCDO. JORGE L. MARCHAND HEREDIA
jorgeluis.marchand@tronquista901.com



OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA