

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

**ALTERNATE CONCEPTS, INC.**  
**(Compañía)**

**Y**

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

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASOS NÚMS.: A-07-3819; A-08-1001;  
A-08-996; A-08-997; A-08-1000.<sup>1</sup>**

**SOBRE: Amonestación, Suspensión y  
Despido por Incumplimiento de Normas  
Srta. Krystal Campis**

**ÁRBITRO: MARIELA CHEZ VÉLEZ**

## **I. INTRODUCCIÓN**

Las vistas de arbitraje de las presentes querellas se celebraron en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico los días 22 y 27 de abril de 2010. Los casos quedaron sometidos para efectos de adjudicación el 20 de agosto de 2010, fecha que se le concedió a las partes para someter alegatos escritos en apoyo de sus respectivas posiciones.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, en adelante “la Unión”, comparecieron: el Lcdo. José Antonio Cartagena, asesor legal y portavoz; el señor Ángel Vázquez, representante; y la señorita Krystal Campis, querellante.

---

<sup>1</sup> Casos agrupados a petición de las partes.

Por Alternate Concepts, Inc., en adelante la “Compañía”, comparecieron: el Lcdo. Alcides Reyes Gilestra, asesor legal y portavoz; la señora Iliá Iglesias, representante y testigo; y las señoras Mayda Colón, Ila Marcucci y Gloriana Colombani en calidad de testigos.

A las partes así representadas, se les brindó la oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental que tuvieran en apoyo de sus respectivas posiciones.

## II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta. En su lugar, sometieron por separado los siguientes proyectos:

### **Por la Unión:**

Que la Honorable Árbitro determine a base de la prueba desfilada y conforme al derecho aplicable, si el despido de la querellante fue por justa causa. De determinar que no fue por justa causa, que determine los remedios adecuados.

### **Por la Compañía:**

Que la Honorable Árbitro determine a base de la prueba desfilada y conforme al derecho aplicable, si el despido de la querellante fue por justa causa.

Luego de analizar el Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes, la prueba aportada y el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje<sup>2</sup>, concluimos que el asunto específico a resolver es el siguiente:

---

<sup>2</sup> ARTÍCULO XIII - SOBRE LA SUMISIÓN

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión, dentro de un término razonable, el árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

Determinar si las acciones disciplinarias impuestas a la querellante estuvieron justificadas o no. De no haberlo estado, que se provea el remedio adecuado.

### III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

#### ARTICLE 13 DISCIPLINARY RULES AND REGULATIONS

**Section A.** The following rules and regulations will apply to all employees covered by this Agreement while performing their jobs:

	<b>1st offense</b>	<b>2nd offense</b>	<b>3rd offense</b>	<b>4th offense</b>	<b>5th offense</b>
<b>17.</b> Abandon work without a justified cause.	Written Warning	Suspension Five (5) Days	Discharge		
<b>20.</b> Lateness without notification or a justified cause.	Written Warning	Suspension One (1) Day	Suspension Five (5) Days	Discharge	
<b>27.</b> The accumulation of five (5) or more Disciplinary Actions of any nature in any consecutive twelve (12) month period.	Discharge				

...

#### **Section B. Other Offenses**

Other offenses or events not covered under the rules listed in Section A of this Article will be handled by the company by reasonable progressive discipline. The nature and the extent of the disciplinary action to be taken by the Company will be in proportion to the nature of the offense.

**Section C - Notification**

All disciplinary actions will be notified in writing to the employee, with a copy to the delegate, to the union and the employee's personnel file. The written disciplinary action shall establish the facts justifying such action, including date and place.

...

**ARTICLE 23**  
**SICK LEAVE**

In general, sick leave benefits will be govern by Puerto Rico Act No. 180 of July 27, 1998 ("Act No. 180"), except to the extent that this Article provides.

...

**Section C - Medical Certificate**

When sick leave absences exceed two (2) days, the employee is required to provide a medical certificate on his/her condition in order to receive payment for sick leave. Failure to provide a medical certificate, as required under this Section, will cause the absence to be treated as an unexcused and unpaid.

**Section D- Notification**

All employees shall notify to their direct supervisors at least four (4) hours prior to the sick leave absence. Failure to comply with this notification requirement will subject the employee to the disciplinary procedures set forth in the Article 13.

#### IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. La querellante, Krystal Campis, comenzó a trabajar para la Compañía en mayo de 2004 y se desempeñaba como Representante de Servicio al Cliente.
2. Su horario de trabajo era de lunes a viernes de 10:30 am a 7:30 pm.
3. Las funciones principales del puesto consistían en atender al público y la venta de boletos y pases para el tren.
4. El 28 de marzo de 2007, la Compañía le entregó un “written warning” o amonestación escrita a la querellante por abandonar su área de trabajo sin causa justificada el martes, 20 de marzo de 2007<sup>3</sup>.
5. El 19 de abril de 2007, el Supervisor de Servicio al Cliente, Noel Villegas, hizo un “written warning” o amonestación escrita a la querellante por no haber cumplido con la notificación debida (cuatro horas antes de comenzar su turno), para ausentarse por enfermedad el 17 de abril de 2007. El documento no aparece firmado por nadie; además, de haber sido objetado por la Unión por ese mismo fundamento<sup>4</sup>.
6. El 17 de julio de 2007, la Compañía le entregó un “written warning” o amonestación escrita a la querellante por no haber cumplido con la notificación debida (cuatro horas antes de comenzar su turno), para

---

<sup>3</sup> Exhibit 4 – de la Compañía.

<sup>4</sup> Exhibit 6 – de la Compañía

ausentarse por enfermedad el 17 de abril de 2007; ni haber notificado su ausencia del 18 de abril de 2007<sup>5</sup>.

7. El 17 de julio de 2007, la Compañía le entregó un “written warning” o amonestación a la querellante donde se le suspende de empleo por un (1) día, por no haber cumplido con la notificación debida (cuatro horas antes de comenzar su turno), para ausentarse el 9 de julio de 2007<sup>6</sup>.
8. El 16 de agosto de 2007, la Compañía le entregó un “written warning” o amonestación escrita a la querellante por no haber cumplido con el Código de Vestimenta los días 4 y 8 de agosto de 2007<sup>7</sup>.
9. El 7 de septiembre de 2007, la Compañía le entregó un “written warning” o amonestación escrita a la querellante por haber incurrido en ausencias los días 6, 17 y 31 de agosto de 2007; y tardanzas los días 1, 9 y 31 de agosto de 2007, todas sin la debida notificación<sup>8</sup>.
10. El 7 de septiembre de 2007, la Compañía le entregó un “written warning” o amonestación escrita a la querellante donde se le suspende de empleo por cinco (5) días, por no haber cumplido con la notificación debida (cuatro horas antes de comenzar su turno), para ausentarse el 31 de agosto

---

<sup>5</sup> Exhibit 5 – de la Compañía.

<sup>6</sup> Exhibit 7 – de la Compañía.

<sup>7</sup> Exhibit 8 – de la Compañía.

<sup>8</sup> Exhibit 2 – de la Compañía.

de 2007<sup>9</sup>. Además, se indicó que según el Artículo 13, Sección A, Inciso 27 de las Reglas y Regulaciones Disciplinarias, la querellante acumuló cinco o más acciones disciplinarias en el periodo de doce meses consecutivos, por lo que conlleva su despido.

## V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En los presentes casos nos corresponde determinar si las acciones disciplinarias impuestas a la querellante, Krystal Campis, estuvieron justificadas o no.

La Compañía alego, que todas las acciones disciplinarias impuestas a la querellante estuvieron justificadas. Sostuvo, que la querellante incurrió en reiteradas ocasiones en violaciones a las normas y procedimientos de la Compañía; que consisten, en su mayoría, en un patrón de ausencias y tardanzas. Añadió, que según dispone el Convenio Colectivo en su Artículo 13, Sección A, Inciso 27, supra, la acumulación de cinco (5) o más acciones disciplinarias de cualquier naturaleza en un periodo consecutivo de doce (12) meses conllevará el despido.

La Unión alegó, que las acciones disciplinarias impuestas a la querellante no estuvieron justificadas. Sostuvo, que las alegadas tardanzas caen dentro de del periodo de gracia que existe antes y después de registrar la asistencia. En cuanto a las ausencias indicó, que las mismas están debidamente justificadas e informadas.

---

<sup>9</sup> Exhibit 10 – de la Compañía.

Durante el periodo de un año, la Compañía le entregó a la querellante varias acciones disciplinarias por diversas razones. A pesar que las partes hacen las mismas alegaciones para todas, las mismas se discutirán por separado, ya que son diferentes querellas que están agrupadas para el presente caso; y que son conducentes al despido.

La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba, al igual que en los casos ante los tribunales, es que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales. El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presenta evidencia por ninguna de las partes. R. H. Gorske, Burden of Proof in Grievance Arbitration, 43 Marq. L. Rev. 135, 145 (1959). Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 D. P. R. 62 (1987). Por lo que, en el caso de autos, la Compañía es quien tiene el peso de probar que las acciones disciplinarias de la querellante estuvieron justificadas. Inclusive, cuando la medida disciplinaria impuesta es el despido, el peso de la prueba debe ser suficiente para que el juzgador se convenza de la ocurrencia de los hechos imputados.

El 28 de marzo de 2007, la Compañía le entregó una amonestación escrita a la querellante por alegadamente abandonar su área de trabajo sin causa justificada el martes, 20 de marzo de 2007. Consideramos que la acción disciplinaria impuesta a la querellante no se justifica. La Compañía alegó que la ausencia fue sin causa justificada;



sin embargo, surgió del propio Reporte de Asistencia<sup>10</sup> provisto por la Compañía, que ésta última cargó la ausencia de la querellante a su Licencia por Enfermedad, ya que excusó y remuneró a la señorita Campis, luego de ésta haber presentado certificado médico<sup>11</sup>. Por lo que entendemos que darle una amonestación escrita a la querellante por esa razón, sería darle una interpretación contradictoria a lo que la propia ley 180 del 27 de julio de 1998, (29 L.P.R.A. 245r) Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico que en lo pertinente establece en su Artículo 6, Inciso a: “ ... *que el uso de licencias por vacaciones y enfermedad se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de estos beneficios.* Una ausencia cargada, pagada y excusada por concepto de Licencia por Enfermedad, se considera como tiempo trabajado. A esos efectos, las acciones de la Compañía son incongruentes entre sí, por considerar que está yendo contra sus propios actos.

El 19 de abril de 2007, el Supervisor de Servicio al Cliente, Noel Villegas, hizo un “written warning” o amonestación escrita a la querellante por no haber cumplido con la notificación debida (cuatro horas antes de comenzar su turno), para ausentarse por enfermedad el 17 de abril de 2007. Sin embargo, no es hasta el 17 de julio de 2007, que la Compañía le entregó el “written warning” o amonestación escrita a la querellante por no haber cumplido con la notificación requerida para ausentarse por enfermedad el 17

---

<sup>10</sup> Exhibit 1 – de la Compañía.

<sup>11</sup> Exhibit 8 – de la Unión.

de abril de 2007; ni haber notificado su ausencia del 18 de abril de 2007<sup>12</sup>. Entendemos que esta acción disciplinaria impuesta a la querellante tampoco se justifica. La evidencia documental provista por la Unión señaló que el día 17 de abril de 2007, la querellante compareció a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado para recibir tratamiento médico por un alegado accidente o enfermedad ocupacional. Allí le hicieron entrega de una carta<sup>13</sup> la cual indica que la lesionada (que en este caso es la querellante), necesitaba que gestionar el documento conocido como “Informe de Accidente” con su patrono para continuar con el caso. Asimismo, el 18 de abril de 2007, la Corporación del Fondo del Seguro del Estado emitió la Decisión del Administrador sobre Tratamiento Médico<sup>14</sup>, donde se le prescribió tratamiento médico a la lesionada (aquí querellante).

Los documentos anteriormente mencionados claramente establecen que durante los días 17 y 18 de abril de 2007, la querellante se encontraba recibiendo tratamiento médico en la Corporación del Fondo del Seguro del Estado por dos condiciones<sup>15</sup>, la primera de la cintura y la segunda por emocional. Según dispone la Ley Núm. 45 del 18 de abril de 1935, según enmendada, el patrono tiene el deber de acatar y actuar a tono con la decisión emitida por el Fondo. A tono con la disposición antes citada, los tratadistas han expresado que en los casos donde empleados que se encuentran bajo

---

<sup>12</sup> Exhibit 5 – de la Compañía.

<sup>13</sup> Exhibit 4 – de la Unión.

<sup>14</sup> Exhibit 4 – de la Unión.

<sup>15</sup> Exhibit 9 – de la Unión.

tratamiento psicológico y descanso, que han sido disciplinados por su pobre asistencia al trabajo y por no haber notificado de antemano a la administración, son considerados por los árbitros como factores mitigantes dentro de estas situaciones. Norman Brand, Discipline and Discharge in Arbitration, BNA (1998), págs. 98-100. Al igual que los árbitros anteriormente mencionados, consideramos que en éste caso sí estuvieron presentes esos factores mitigantes que nos llevan a concluir que la medida disciplinaria recomendada por el Patrono es improcedente.

El 17 de julio de 2007, la Compañía le entregó un “written warning” o amonestación a la querellante donde se le suspendió de empleo por un (1) día, por no haber cumplido con la notificación debida (cuatro horas antes de comenzar su turno), para ausentarse el 9 de julio de 2007<sup>16</sup>. Ciertamente, ésta acción disciplinaria se justifica. El Patrono logró demostrar que la querellante tenía un turno de trabajo que comenzaba a las 10:30am; sin embargo, no es hasta las 2:10pm que ésta se comunicó con su delegado para informarle que no asistiría a trabajar. A pesar de que la Unión presentó evidencia de que ese mismo día la querellante se estaba realizando una prueba de dopaje, según lo establece la Compañía en los casos cuando los empleados regresan luego de una ausencia prolongada; no es menos cierto, que la misma se le efectuó a la querellante a las 3:15 de la tarde.

---

<sup>16</sup> Exhibit 7 – de la Compañía.

El 16 de agosto de 2007, la Compañía le entregó un “written warning” o amonestación escrita a la querellante por no haber cumplido con el Código de Vestimenta los días 4 y 8 de agosto de 2007<sup>17</sup>. Entendemos que la acción disciplinaria impuesta a la querellante se justifica. El Patrono logró establecer que mediante prueba documental y testifical no rebatida, que la querellante incurrió en violación al código de vestimenta de la Compañía en dos ocasiones. Más aún, cuando se evidenció que la Compañía adiestró y le entregó a la querellante los documentos relacionados a las Normas de Conducta, Asistencia y Vestimenta en el área de trabajo<sup>18</sup>; y demostró como parte esencial de los servicios que prestan, la importancia de que el personal cumpla con el código de vestimenta.

El 7 de septiembre de 2007, la Compañía le entregó un “written warning” o amonestación escrita a la querellante por haber incurrido en ausencias los días 6, 17 y 31 de agosto de 2007; y tardanzas los días 1, 9 y 31 de agosto de 2007, todas sin la debida notificación<sup>19</sup>.

Luego de haber evaluado la acción disciplinaria impuesta a la querellante, consideramos que la misma se justifica en cuanto a las tardanzas; mas no así con relación a las ausencias. El Patrono logró establecer mediante prueba documental fehaciente, que la querellante incurrió en las tardanzas los días 1, 9 y 31 de agosto de

---

<sup>17</sup> Exhibit 8 – de la Compañía.

<sup>18</sup> Exhibit 3 – de la Compañía.

<sup>19</sup> Exhibit 2 – de la Compañía.

2007. Sin embargo, diferimos en cuanto a que la acción disciplinaria haya sido impuesta por las ausencias de los días 6, 17 y 31 de agosto de 2007; debido a que de la prueba documental se desprende que las mismas fueron cargadas y excusadas por concepto de Licencia por Enfermedad.

El 7 de septiembre de 2007, la Compañía le entregó un “written warning” o amonestación escrita a la querellante donde se le suspendió de empleo por cinco (5) días, por no haber cumplido con la notificación debida (cuatro horas antes de comenzar su turno), para ausentarse el 31 de agosto de 2007<sup>20</sup>. Además, se indicó que según el Artículo 13, Sección A, Inciso 27 de las Reglas y Regulaciones Disciplinarias, la querellante acumuló cinco o más acciones disciplinarias en el periodo de doce meses consecutivos, por lo que conlleva su despido.

Evaluada la evidencia documental provista por el Patrono en cuanto a ésta acción disciplinaria, hallamos que la misma no se justifica. La amonestación escrita entregada a la querellante el 7 de septiembre de 2007, por haberse ausentado el 31 de agosto de 2007 es improcedente; ya que en otra comunicación del mismo 7 de septiembre de 2007 se está penalizando a la querellante por la misma ausencia. En el campo obrero-patronal, los tratadistas han expresado que la doctrina de cosa juzgada establece que un empleado no puede ser penalizado dos veces por la misma ofensa; prohibiéndole a los patronos la imposición de varias medidas disciplinarias para lo que

---

<sup>20</sup> Exhibit 10 – de la Compañía.

esencialmente es un solo acto. Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, 5ta Ed., BNA (1997), págs. 980-983. Coincidimos. Además, como anteriormente mencionamos, la misma fue cargada y excusada por concepto de Licencia por Enfermedad.

De la evidencia presentada, no se desprende fehacientemente que la querellante haya incurrido en todas y cada una de las imputaciones hechas por la Compañía, conducentes a cinco o más acciones disciplinarias en el periodo de doce meses consecutivos. Cuando un Patrono toma una acción en contra de un empleado, al igual que en la controversia de marras, lo debe hacer con prueba robusta y convincente, para así demostrar justa causa y sostener la acción disciplinaria impuesta.

No habiendo encontrado que la prueba presentada por la Compañía fuese suficiente para sostener la acción disciplinaria, procedemos a emitir la siguiente:

## **VI. LAUDO**

Determinamos que el despido de la señorita Krystal Campis, no estuvo justificado. Se ordena la reposición inmediata de la señorita Krystal Campis, así como el pago de todos los haberes dejados de percibir por razón del despido.

### **REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 12 de noviembre de 2010.

---

MARIELA CHEZ VÉLEZ  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 12 de noviembre de 2010 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

LCDO JOSÉ ANTONIO CARTAGENA  
EDIFICIO MIDTOWN STE 204  
420 PONCE DE LEÓN  
SAN JUAN PR 00918

SR ÁNGEL VÁZQUEZ  
UNIÓN DE TRONQUISTAS LOCAL 901  
353 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN PR 00912

LCDO ALCIDES A. REYES GILESTRA  
PO BOX 195036  
SAN JUAN PR 00919-5036

SRA ILIA IGLESIAS  
DIRECTORA DE PERSONAL  
ALTERNATE CONCEPTS INC  
O & A BUILDING 24, CARR 21  
GUAYNABO PR 00966

---

**DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN**  
**TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**