

GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
P. O. BOX 195540  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

**JOSÉ SANTIAGO, INC.**  
**(Compañía o Patrono)**

**Y**

**UNION DE TRONQUISTAS**  
**(Unión)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-15-2051**

**SOBRE: TRASLADO COMO MEDIDA  
DISCIPLINARIA**

**ÁRBITRO: RUTH COUTO MARRERO**

### **INTRODUCCIÓN**

La audiencia de arbitraje de esta querrela se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 4 de septiembre de 2018. La controversia quedó sometida, para su análisis y adjudicación, el 9 de octubre de 2018, vencido el término concedido a las partes para la presentación de sus respectivos alegatos.

Por **José Santiago, Inc.**, en adelante, “la Compañía o el Patrono”, comparecieron: el Lcdo. José Santiago Suardiaz, representante legal y portavoz y Arnaldo García, Gerente de Recursos Humanos y testigo.

Por la **Unión de Tronquistas**, en adelante, “la Unión”, comparecieron: el Lcdo. José Carreras Rovira, representante legal y portavoz; Argenis Carrillo, representante y Wilson Mariano, querellante.

### **SUMISIÓN**

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto que se resolverá, por lo que sometieron sus respectivos proyectos de sumisión:

### **Proyecto de Sumisión del Patrono**

Que la Honorable Árbitro determine si la reclamación presentada es como alega la Unión, una violación, por el hecho de la Compañía ejercer sus derechos de gerencia de administrar su negocio e impartir disciplina a un empleado.

De determinarse que no hubo violación al Convenio Colectivo que se declare nulo el reclamo.

### **Proyecto de Sumisión de la Unión**

Que la Honorable Árbitro determine si las acciones tomadas por la Compañía hacia el empleado Wilson Mariano el 29 de enero de 2015, estuvieron o no justificadas. De no estarlo, que emita el remedio que estime adecuado.

En el uso de la facultad concedida a esta Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje<sup>1</sup>, determinamos que el asunto preciso que se resolverá en el presente caso es el siguiente:

Determinar si las acciones disciplinarias tomadas por la Compañía hacia el empleado Wilson Mariano el 29 de enero de 2015, estuvieron o no justificadas. De no estarlo, que se emita un remedio adecuado. De haber actuado de conformidad con sus derechos de gerencia de administrar su negocio, declarar sin lugar el reclamo.

---

<sup>1</sup> Véase el Artículo XIII – Sobre la Sumisión:

a) ...

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El mismo deberá ser dirigido al árbitro por escrito con copia a la otra parte. El árbitro determinará el (los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo o acuerdo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios, sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo.

**DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES****Convenio Colectivo<sup>2</sup>****ARTÍCULO IV****DERECHOS DE LA GERENCIA**

La Unión reconoce que la Compañía tiene el derecho exclusivo de administrar sus negocios, incluyendo, pero sin limitación, los derechos de determinar el número y la localización de sus almacenes, mantener el orden y la eficiencia de sus empleados en sus almacenes y, tiene también la Compañía, todos aquellos otros derechos y prerrogativas de la gerencia, hayan o no sido los mismos ejercidos anteriormente, que no hayan sido expresamente modificados por los términos de este convenio, incluyendo el reclutar, ascender, despedir o disciplinar a sus empleados.

Los derechos y prerrogativas gerenciales no se ejercerán en violación a las disposiciones de este Convenio.

...

**ARTICULO XXIV  
ACCIONES DISCIPLINARIAS**

**Sección 1.** Toda acción disciplinaria que tome la Compañía contra un empleado regular podrá ser impugnada a través del Procedimiento de Quejas y Agravios, excepto aquellas limitadas por el presente convenio.

**Sección 2.** Las suspensiones disciplinarias no serán mayores de cinco (5) días laborables.

**Sección 3.** Toda acción disciplinaria, incluyendo cartas de amonestación, serán notificadas por escrito al empleado, con copia al delegado y a la Unión. El empleado junto con el delegado o representante tendrá derecho a discutir la acción disciplinaria. Una vez

---

<sup>2</sup> Convenio Colectivo vigente desde el 25 de enero de 2011 al 24 de enero de 2016.

discutida, si la decisión favorece al empleado, se retirará de su expediente.

**Sección 4.** Toda acción disciplinaria escrita no permanecerá en vigor por un periodo mayor de doce (12) meses de la fecha de la notificación.

**Sección 5.** Si algún Arbitro decide usar la antigüedad de un empleado como atenuante en caso de disciplina, tal antigüedad estará limitada a un periodo de doce (12) meses. El remanente de la antigüedad del empleado se entenderá como inexistente.

### **RELACIÓN DE HECHOS**

1. El Sr. Wilson Mariano, querellante, labora para José Santiago, Inc. Para el momento de los hechos, en calidad de ayudante de chofer en uno de los camiones de la flota.
2. Para la fecha de los hechos, el Departamento de Tráfico al que se reporta la flota estaba dirigido por el Sr. José F. Santiago Ferrer, gerente de departamento; y los Sres. William Gómez Valerio y Ángel Rivera Berdecía, eran supervisores.
3. El 23 de enero de 2015, el Querellante salió en ruta como ayudante de chofer junto al chofer Carlos Cruz. Como parte de su ruta, tenían una parada en el cliente Taco Maker de Dorado.
4. El Sr. William Gómez, recibió una queja de un alegado comportamiento irrespetuoso del Querellante al realizar la entrega en el mencionado lugar.

5. El 29 de enero de 2015, el Sr. José Santiago Ferrer, Gerente de Tráfico le cursó un memorando al Querellante titulado Amonestación por Indisciplina y Conducta Impropia, en el que hizo alusión al alegado incidente y mencionó el manual de empleados en su página 18, Sección 3, encontrando al Querellante incurso en la falta que identificó en su escrito como “muy grave”: “Conducta impropia hacia clientes o visitantes no será permitida.”
6. Así las cosas, en el mencionado escrito el señor Santiago le indicó que como medida disciplinaria por haber incurrido en ese tipo de conducta, quedaba reasignado al área de Despacho comenzando el 30 de enero de 2015.
7. El 25 de febrero del mismo año, la Unión radicó una Solicitud para designación o Selección de Árbitro en la que cuestionó la acción tomada contra el Querellante por entender que la misma violaba los Artículos IV, VII y XXIV del Convenio Colectivo vigente en ese momento.

#### **ALEGACIONES DE LAS PARTES**

La Compañía alegó que el Querellante incurrió en una falta de carácter grave por lo que la disciplina impartida de reasignarle al almacén fue una en cumplimiento con la práctica y costumbre para el tipo de falta y velando por el buen y normal funcionamiento del negocio.

La Unión, por su parte, alegó que no se justificaba el traslado del Querellante como medida disciplinaria, que el mismo violaba el Convenio

Colectivo; y que dicho traslado representaba una reducción de ingresos para éste.

### **ANÁLISIS Y CONCLUSIONES**

Nos corresponde dirimir, si las acciones tomadas por la Compañía hacia el empleado Wilson Mariano el 29 de enero de 2015, como medida disciplinaria estuvieron justificadas o no. A las partes se les concedió amplia oportunidad de presentar toda la prueba que tuvieran a bien mostrar en apoyo a sus alegaciones.

El Patrono alegó que recibió una queja de un cliente sobre el comportamiento del Querellante. Que a tenor, el Departamento de Recursos Humanos comenzó una investigación sobre el particular. Como resultado, el 29 de enero de 2015, el Sr. José F. Santiago, Gerente de Tráfico, le cursó una Amonestación por indisciplina y conducta impropia al Querellante<sup>3</sup>. En la misma, haciendo referencia al Manual de Empleados de la empresa a la página 18, Sección 3, le imputó haber incurrido en conducta impropia hacia clientes o visitantes, señalando que era una falta muy grave. Así las cosas, reasignaron al Querellante al área de Despacho, comenzando el 30 de enero de 2015, en horario de 8:00 a.m. a 5:00 p.m., como medida disciplinaria.

En casos disciplinarios, 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

---

<sup>3</sup> Exhibit II Conjunto.

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>4</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>5</sup>.

La alegada queja recibida sobre el comportamiento inadecuado del Querellante fue realizada por la entonces representante del cliente Taco Maker de Dorado, Yajaira Nieves. La señora Nieves no fue traída a testificar sobre las alegaciones de la conducta impropia del Querellante como parte de la prueba del Patrono. De igual forma, el testimonio del Sr. William Gómez, supervisor de tráfico, quien, alegadamente, recibió la queja del cliente, realizó un informe<sup>6</sup> y refirió el asunto al Sr. José F. Santiago y Recursos Humanos, tampoco fue parte de la prueba presentada por el Patrono. De otra parte, el testimonio del Sr. José F. Santiago Ferrer, quien emitió la carta de amonestación<sup>7</sup> con el traslado

---

<sup>4</sup> Fernández Quiñones, Demetrio, El Arbitraje Obrero- Patronal, Editorial Forum, 2000, pág.209.

<sup>5</sup> Fernández Quiñones, supra, pág. 210.

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

<sup>7</sup> Exhibit II Conjunto.

del Querellante al área de Despacho como medida disciplinaria, tampoco fue parte de la prueba del Patrono. Más aún, en la mencionada carta de amonestación, el Gerente de Tráfico hizo alusión al Manual de Empleados al señalar que el Querellante había incurrido en conducta prohibida en éste, sin embargo, dicho documento no fue presentado en evidencia, ni prueba de que el Querellante hubiese recibido o conociera el mismo. El Patrono solo sentó a testificar al Sr. Arnaldo García Solá, Gerente de Recursos Humanos, quien no estuvo presente durante el incidente y cuyo conocimiento de los hechos, según manifestó, se basó en lo que otros le informaron.

Como mencionáramos anteriormente, la normativa en casos de disciplina requiere que, para validar la imposición de la misma, el Patrono presente prueba que sostenga que el empleado incurrió en una falta violatoria de un procedimiento o norma establecida conocida por éste, y que ese proceder justificó la imposición de una medida disciplinaria, o sea, que haya justa causa. A su vez, nos menciona el prestigioso tratadista Demetrio Fernández Quiñones que el principio de justa causa debe atender 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.

De un análisis de la prueba presentada por el Patrono, no podemos concluir categóricamente aspectos fundamentales para discernir si la medida disciplinaria impuesta al Querellante procedía. No contamos con el beneficio de



prueba tan concluyente como el Manual de Empleados, de donde surge la alegada prohibición de conducta que redundó en la imposición de la medida disciplinaria y que nos podía dar luz con relación a si la disciplina impuesta era razonable y procedente, según lo que allí se estableciera. Más importante aún, el Patrono no presentó evidencia sobre si el Querellante recibió este Manual de Conducta y conocía sobre la prohibición de la conducta imputada y sus posibles consecuencias en torno a la disciplina que podía conllevar de incurrir en ella. Tampoco contamos con el beneficio de los testimonios de las personas que se querellaron por la alegada conducta, ni de los supervisores del Querellante que realizaron los informes y eventualmente, disciplinaron al Querellante, trasladándole a otro Departamento como medida disciplinaria. A tenor, como cuestión umbral, si diéramos valor probatorio a los documentos presentados en evidencia, sin que los mismos fueran legitimados por quienes los produjeron y el Querellante tuviera la oportunidad de conainterrogar y rebatir dicha evidencia no estaríamos cumpliendo con nuestro deber de garantizar el debido proceso al empleado a quien se disciplina. La justificación de una medida disciplinaria no se puede sostener solo mediante la presentación de prueba de referencia.

La presencia del debido proceso de ley en el procedimiento de arbitraje es crucial para su validez<sup>8</sup>. El prestigioso tratadista en materia de arbitraje obrero patronal, Lic. Demetrio Fernández Quiñones expone en su libro **El**

---

<sup>8</sup> Fernández Quiñones Demetrio, El Arbitraje Obrero-Patronal, Forum, Primera Edición, 2000, pág. 544. Véase además, Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, Sixth Edition, BNA, 2003, pág. 967

**Arbitraje Obrero Patronal**<sup>9</sup>, la importancia que los árbitros le reconocemos al debido proceso. Sobre el particular señala que los árbitros estamos “...totalmente comprometidos con el debido proceso... demostrativo del deseo e interés de que el procedimiento reúna los requisitos de justicia y pureza, sin adherirse al rigor técnico que caracteriza el proceso judicial.<sup>10</sup>”

El profesor Fernández identifica en su obra antes citada, cinco elementos del debido proceso en los procesos arbitrales sobre casos disciplinarios a saber: el derecho a estar notificado e informado de la conducta prohibida; la notificación al empleado de los cargos que se le imputan; **el derecho del quejoso a confrontarse con sus acusadores; no usar prueba de referencia para probar la veracidad de lo aseverado en ella; y el peso de la prueba.**<sup>11</sup>(Énfasis nuestro)

Sobre el tercer y cuarto elemento del debido proceso, de los mencionados anteriormente, el Profesor Fernández abunda:

El tercer elemento del debido proceso decisivo para la consecución de una audiencia justa es el derecho del quejoso a confrontarse con sus acusadores.<sup>12</sup> Los árbitros excluyen de la evidencia toda declaración por escrito relacionada con la alegada falta si el que la suscribe o acusa no está presente para testificar y sujeto a ser contrainterrogado.

El informe de un observador que vio al empleado quejoso hurtar puede ser sometido en evidencia para probar que la existencia de ese informe activó la acción

---

<sup>9</sup> Fernández Quiñones, op. cit., págs. 213-215.

<sup>10</sup>Ibíd, pág. 213.

<sup>11</sup> Fernández Quiñones, op. cit., pág. 213-215.

<sup>12</sup> Citas en el original: *Veterans Administration Medical Center*, 82 LA 25 (Dallas 1984); *Commercial National Bank*, 67 LA 163 (Lubow 1976); *City of Pembroke Pines*, 93 LA 365 (Cantor 1989).

en contra del empleado. **Empero, para establecer la veracidad del informe del observador es menester y necesario sentar a testificar al observador y someterlo al contrainterrogatorio. A través del mecanismo del contrainterrogatorio se podrá impugnar y quizás contradecir lo declarado. Se le negaría al empleado la oportunidad de poner en tela de juicio la veracidad de lo afirmado si se acepta el informe en evidencia sin el testimonio directo de quien lo redactó.**<sup>13</sup> (Énfasis nuestro)

Por otro lado, al no contar con el beneficio de poder examinar el Manual de Empleados como parte de la prueba, no podemos concluir si el traslado de Departamento que le impusieron al Querellante como medida disciplinaria por la alegada falta cometida era proporcional a la gravedad de la misma, según el mencionado documento lo estableciera y si éste conocía que esa sería la consecuencia esperada de incurrir en la conducta imputada. Sin embargo, de un análisis de las disposiciones contractuales aplicables, podemos concluir razonablemente, que la medida disciplinaria impuesta, un traslado de Departamento permanente, no es cónsona con la letra del Convenio en su Artículo XXIV, Sección 4 que lee: *Toda acción disciplinaria escrita no permanecerá en vigor por un periodo mayor de doce (12) meses de la fecha de la notificación.*

Por otro lado, la Unión alegó que el traslado como medida disciplinaria representaba una reducción de ingresos para el Querellante. Sin embargo, no mostró evidencia para sostener dicha alegación.

Acorde al análisis que antecede, emitimos el siguiente:

---

<sup>13</sup> Cita en el original: *Warner & Swasey Co.*, 65 LA 709 (Walter 1978).

**LAUDO**

Las acciones disciplinarias tomadas por la Compañía hacia el empleado Wilson Mariano el 29 de enero de 2015, no estuvieron justificadas. Se ordena que sea restituido, de inmediato, a su puesto de ayudante de chofer en los camiones de la flota y que se le compense la diferencia en salario, si alguna, que haya representado el traslado de Departamento desde que se hizo efectivo el mismo hasta el momento de su reinstalación como ayudante de chofer.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 28 de junio de 2019.



---

**RUTH COUTO MARRERO**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN**

Archivada en autos hoy 28 de junio de 2019; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR. ARGENIS CARRILLO  
PRESIDENTE  
UNIÓN DE TRONQUISTAS  
352 CALLE PARQUE  
SAN JUAN PR 00912

SR. ARNALDO J. GARCIA SOLA  
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS  
JOSE SANTIAGO INC.  
PO BOX 191795  
SAN JUAN PR 00919-1795

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

LCDO. JOSÉ E. SANTIAGO GUARDIZ  
PO BOX 191795  
SAN JUAN PR 00919-1795



---

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