

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

JOSÉ SANTIAGO, INC.
(Compañía)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-20-118

SOBRE: SUSPENSIÓN EMPLEO Y
SUELDO / JOSÉ N. MARTÍNEZ
RIVERA (AUSENCIA POR
ENFERMEDAD)

ÁRBITRO:
MARIEL NARVÁEZ SÁNCHEZ

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe se celebró el 18 de marzo de 2022 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico. Por José Santiago, Inc., en adelante la "Compañía", compareció la licenciada Marilyn Pagán, representante legal y portavoz; y el señor Enrique Rodríguez, gerente de recibo y testigo. Por la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, en adelante la "Unión", compareció el licenciado Jorge L. Marchand, representante legal y portavoz y José N. Martínez Rivera querellante y testigo.

A las partes así representadas, se les ofreció la oportunidad de ser oídas, de interrogar y contrainterrogar y de presentar toda la prueba que tuvieran a bien ofrecer para sostener sus respectivas posturas. El caso quedó sometido el 18 de abril de 2022, fecha acordada para presentar Alegato por escrito.

SUMISIÓN

Las partes no acordaron la controversia a resolver por lo que sometieron acuerdos de sumisión por separado, a saber:¹

POR LA UNIÓN

Que la Honorable Árbitro determine si la Suspensión del empleado José N. Martínez fue justificada y de conformidad con el Convenio Colectivo. De determinarse que no fue justificada proveer el remedio adecuado.

POR EL PATRONO

Que la Honorable Árbitro determine si la disciplina estuvo conforme con el artículo IV del Convenio Colectivo sobre Derechos de la Gerencia para impartir disciplina, suspender y despedir a un empleado. De determinarse que fue justificado que se desestime la querrela con perjuicio. De determinarse que fue justificada proceda conforme a derecho.

Luego de evaluar ambos proyectos y conforme a la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en su Artículo XIII (b) concluimos que la controversia a resolver es la siguiente:

Determinar a base del Convenio Colectivo y la prueba presentada, si la suspensión de empleo y sueldo impuesta por el Patrono al reclamante José N. Martínez Rivera el 20 de junio de 2019, estuvo, justificada o no.

De determinarse que lo estuvo, proceder con el cierre y archivo con perjuicio, de la querrela. De determinarse que no, la Arbitró proveerá el remedio adecuado.

¹ Los proyectos de sumisión fueron transcritos tal cual fueron presentados por las partes.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO IV - DERECHOS DE 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 expresamente modificados por los términos de este convenio, incluyendo el evaluar, ascender, asignar, transferir, suspender, despedir y disciplinar a sus empleados. La Compañía tendrá derecho a establecer reglas, políticas y reglamentos que son necesarios para mantener una sana operación y podrá disciplinar, suspender y despedir a empleados que no cumplan con las mismas. Además, la Unión reconoce el derecho de la Compañía de introducir nuevos métodos de trabajo y nuevas tecnologías y de cambiar los métodos y sistemas existentes.

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

ARTÍCULO XX - LICENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1 Todo empleado regular, cubierto por este Convenio Colectivo acumulará licencia por enfermedad por cada mes en que trabaje no menos de 110 horas laborables a tenor con lo siguiente:

Años de Servicio	Días por Enfermedad
0-4	16
5-7	17
8-10	18
11-13	19
14 o más	20

...

Sección 9 El empleado deberá notificar su ausencia por enfermedad al patrono durante las primeras cuatro (4) horas de su turno de trabajo si esta fuera imprevista, de lo contrario deberá notificar su intención de ausentarse por este concepto tan pronto advenga en conocimiento de que será necesario así

hacerlo. En el turno nocturno el empleado deberá llamar por lo menos dos (2) horas antes de comenzar su turno.

ARTÍCULO XXIII - ACCIONES DISCIPLINARIAS

...

Sección 4 Toda acción disciplinaria escrita no permanecerá en vigor por un periodo mayor de dieciocho (18) meses de la fecha de la notificación.

...

EVIDENCIA ADMITIDA

CONJUNTA

Exhibit 1 Convenio Colectivo vigente entre la Unión de Tronquistas de Puerto Rico y José Santiago, Inc.

PATRONO

Exhibit 1 Memorando Interno dirigido a José N. Martínez Rivera de parte de Enrique Rodríguez con fecha de 10 de junio de 2019, sobre Suspensión por Ausentismo.

Exhibit 2 Reporte de Asistencia, desde el 10 de junio de 2018 hasta el 14 de junio de 2019, del señor José N. Martínez Rivera.

Exhibit 3 Memorando Interno dirigido a José N. Martínez Rivera de parte de Enrique Rodríguez con fecha de 21 de febrero de 2019, sobre Amonestación por Ausentismo.

Exhibit 4 Memorando Interno dirigido a José N. Martínez Rivera de parte de Enrique Rodríguez con fecha de 13 de septiembre de 2018, sobre Amonestación por Ausentismo.

Exhibit 5 Memorando Interno dirigido a José N. Martínez Rivera de parte de Enrique Rodríguez con fecha de 5 de enero de 2018, sobre Amonestación por Ausentismo. (Objetada por la Unión)

RELACIÓN DE HECHOS

1. El querellante José N. Martínez Rivera, trabaja para la Compañía como Operador, en el Área de Recibo desde el 1997.
2. El señor Martínez Rivera, trabaja de lunes a viernes de 7:00 a.m. a 4:00 p.m. y entre sus funciones principales se encuentra el transportar mercancía de un punto a otro utilizando un montacargas.
3. El 5 de enero de 2018, la Compañía le suscribió al Querellante amonestación debido a que, en los pasados doce (12) meses, incurrió en doce (12) incidentes en las cuales no se reportó a trabajar o no terminaba su turno de trabajo. (Exhibit 5)
4. El 13 de septiembre de 2018, la Compañía le suscribió al Querellante amonestación debido a que, en los pasado doce (12) meses, entiéndase de octubre de 2017 a septiembre de 2018, incurrió en once (11) incidencias en las cuales no se reportó a trabajar o no terminaba su turno de trabajo. (Exhibit 4)
5. El 21 de febrero de 2019, la Compañía le suscribió al Querellante amonestación debido que, en los pasados doce (12) meses, entiéndase de a marzo de 2018 a febrero de 2019,

- incurrió en catorce (14) incidentes en los cuales no se reportó a trabajar o no haber terminado su turno de trabajo; ocho (8) de estos desde su última amonestación con fecha de 13 de septiembre de 2018. (Exhibit 3)
6. El 10 de junio de 2019, la Compañía le suscribió al Querellante una suspensión de empleo y sueldo por tres (3) días debido a que, en los pasados doce meses, desde junio de 2018 a mayo de 2019, incurrió en dieciséis (16) incidencias en las cuales no se reportó a trabajar o no terminaba su turno de trabajo; **cinco (5) de estas** desde la última amonestación, entregada el 28 de febrero de 2019 (Exhibit 1)
 7. Todas las ausencias comprendidas en la suspensión de empleo y sueldo del 10 de junio de 2019, fueron cargadas al balance de la licencia por enfermedad del Querellante.
 8. El querellante indicó, sin ser refutado, que las razones principales de sus ausencias se deben a dolor de espalda severo, causado por el trabajo que realiza y por citas médicas.
 9. El Querellante en cada una de las instancias notificó a su supervisor o personal designado, sobre las ausencias imputadas.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Es de conocimiento general que aquello que constituye o no justa causa según las leyes laborales, en el foro arbitral pueden ser atemperadas a las circunstancias particulares de cada caso. De igual forma, en toda acción disciplinaria convergen dos situaciones a considerar: si hubo justa causa y el quantum de disciplina aplicado. Por tanto, la determinación de un árbitro en procesos disciplinarios debe circunscribirse a la evaluación de la posibilidad de falta de justa causa y si el castigo fue uno excesivo.

El árbitro Harry Plat, nos presenta el principio de la justa causa de la siguiente forma:

No standards exist to aid an arbitrator in finding a conclusive answer... and, therefore, perhaps the best we can do is to decide what reasonable men, mindful of the customs and habits of industrial life and of the standards of justice and fair dealing prevalent in the community, ought to have done under similar circumstances and in that light to decide whether the conduct of the discharged employee was defensible and the disciplinary penalty just.²

En los casos disciplinarios el peso de la prueba recae en el Patrono. Es a éste a quien le toca demostrar que la medida disciplinaria impuesta estuvo justificada. Esta norma quedó claramente establecida en *J.R.T. v. Hato Rey Psychiatric Hospital*, 119 DPR 62 (1978) donde el Tribunal Supremo de Puerto Rico expresó lo siguiente:

La regla generalmente conocida 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 probar los hechos esenciales de su reclamación. El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes.

En el caso que nos ocupa, el Patrono, a quien le correspondía el peso de la prueba, no demostró, mediante la preponderancia de ésta, que, la medida disciplinaria impuesta al señor José N. Martínez Rivera, fuera una justa y objetiva. En otras palabras, el Patrono no pudo demostrar, de manera preponderante, la razonabilidad de la disciplina impartida. Veamos.

Cada una de las ausencias incurridas por el querellante fueron debidamente notificadas y autorizadas por el Patrono. Tanto así, que todas las ausencias fueron cargadas

² Grening, Due Process and Mayor Offenses, National Academy of Arbitration.

al balance de la licencia por enfermedad de éste. El Querellante justificó a través de su testimonio, el cual no fue refutado por el Patrono, cada una de sus ausencias por motivo de enfermedad. Éste fue enfático y preciso en identificar cada una de las ausencias y la razón o motivo de estas, ya fuera que, las mismos se debiesen a: citas médicas, dolor de espalda o justificadas mediante certificado médico. De igual forma, del testimonio del Querellante se desprende que debido a las funciones que éste realiza en su trabajo sufre de dolores de espalda recurrentes y severos, lo que le impide presentarse a trabajar. Incluso en la Amonestación que le fuera notificada al Querellante el 28 de febrero de 2019, hizo constar por escrito que, anteriormente había expresado al Patrono y citamos: “Yo conozco muy bien las reglas de la Compañía, pero yo he dicho que esto no es por gusto...” Además, el Querellante destacó que siempre que se ausentaba o abandonaba su trabajo antes de concluir su jornada, notificaba tales ausencias a su supervisor inmediato o a su secretaria la señora Wanda Espinoza, como era requerido por la Compañía. Añadió que las mismas fueron autorizadas por el Patrono, adjudicadas al balance de enfermedad de éste y debidamente pagadas.

El Patrono no pudo establecer que las ausencias por enfermedad incurridas por el Querellante fueran injustificadas como consecuencia de un patrón irresponsable de ausentismo o incumplimiento de alguna norma establecida. Incluso, a pesar del Patrono tener el peso de la prueba, éste no presentó el Manual de Normas de la Compañía como evidencia pertinente para aclarar los conceptos de ausencia justificada y ausencia no justificada o incluso establecer qué constituye un patrón de ausencia. De igual forma, para determinar qué se considera un mal uso de la licencia por enfermedad o en qué

circunstancias un empleado que se ausente por enfermedad y se acoja a dicha licencia podría ser disciplinado. Por tanto, el Patrono no demostró cuáles fueron las reglas razonables y claras que el querellante debió seguir para no incurrir en un uso inadecuado de la licencia por enfermedad.

Debemos recordar que la licencia por enfermedad ofrece al empleado la oportunidad de utilizarla cuando se encuentra enfermo, incapacitado o expuesto a una enfermedad contagiosa que requiera su ausencia del trabajo para la protección de su salud y la de otros. A esos efectos el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado que el uso de licencia por enfermedad “surge de una necesidad involuntaria no imputable al trabajador”³ Sin embargo, la Ley Núm. 60 de 2018, reconoce que existen instancias en la que el Patrono sí puede tomar en consideración las ausencias por enfermedad de un empleado. Tales como: cuando no notifica el mismo día su ausencia por enfermedad, cuando no entrega un certificado médico, tras haberse ausentado más de dos días o cuando incumpla con reglas razonables que pueda tener el Patrono para evitar el uso indebido de la licencia por enfermedad. Es por ello que la Ley Núm. 180 de 1998, permite al Patrono establecer numerosas conductas sobre asistencia, puntualidad, certificado médico o informes periódicos sobre la enfermedad del empleado. Además, expresa que las enfermedades del empleado no lo excusan del cumplimiento de las mismas.

Reconocemos que una de las situaciones más comunes en las que se plantea el alcance del ejercicio de las prerrogativas gerenciales tiene que ver con la determinación de la

³ J.R.T. v. Junta Adm. Muelle Municipio de Ponce, 122 DPR 318 (1988).

particularidad de la infracción de la norma de conducta y la aplicación e imposición de la medida disciplinaria correspondiente, a tenor con el procedimiento dispuesto a tales fines. Sin embargo, concluimos que en el presente caso la Compañía no ejerció sus prerrogativas gerenciales de una forma justa y razonable hacia el empleado. La medida disciplinaria no estuvo justificada, ya que el Patrono no pudo demostrar que el Querellante se alejó del uso correcto y verdadero propósito de la licencia por enfermedad. Mucho menos que haya ejercido su derecho de forma incorrecta o injustificada o con la intención de afectar al Patrono. Por consiguiente, no se justifica disciplinar a un trabajador cuyo comportamiento es cónsono con las normas y el mismo no afecta el funcionamiento de la Compañía.

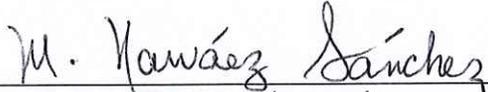
Así las cosas, y atemperándonos a las circunstancias particulares del caso antes mencionadas, y luego de evaluar la falta imputada, es forzoso concluir que el Patrono no demostró la razonabilidad de suspender de empleo y sueldo a un empleado que hizo uso adecuado de la licencia por enfermedad. Resolvemos, conforme lo antes expresado, lo siguiente:

LAUDO DE ARBITRAJE

A base del Convenio Colectivo y la prueba presentada, la suspensión de empleo y sueldo impuesta al querellante José N. Martínez Rivera, no estuvo justificada. Se ordena que dicha medida disciplinaria sea eliminada del expediente de personal del Querellante y se le pague el sueldo correspondiente a los días que fue suspendido injustificadamente.

REGÍSTRESE Y NOTIFIQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, hoy, 7 de junio de 2022.


MARIEL NARVÁEZ SÁNCHEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

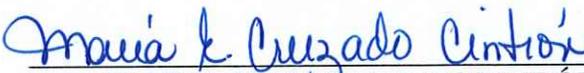
Archivado en autos hoy, 7 de junio de 2022, y se remite copia electrónica en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA. GLADYS CORDERO
DIVISIÓN DE ARBITRAJE
UNIÓN DE TRONQUISTAS
union.pr@tronquista901.com

SR. ARNALDO J GARCÍA SOLÁ
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
JOSÉ SANTIAGO INC.
drh@josesantiago.com

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

SR. LCDA. MARILYN PAGÁN
drh@josesantiago.com


MARIA E. CRUZADO CINTRÓN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA II