

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.  
(PATRONO)**

**Y**

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

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚMERO: A-21-1129**

**SOBRE: SUSPENSIÓN  
POR INSUBORDINACIÓN  
WILFREDO MELÉNDEZ MAYSONET**

**ÁRBITRO:  
YESSENIA GONZÁLEZ RIVERA**

**I. INTRODUCCIÓN**

La vista de arbitraje del caso en el epígrafe se celebró el 20 de febrero de 2024, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Hato Rey, Puerto Rico. Por **JOSÉ SANTIAGO, INC.** en adelante “el Patrono”, compareció la Lcda. Marilyn Pagán Pagán, representante legal y portavoz y el Sr. Pedro Mangual, gerente de operaciones y testigo. Por la **UNIÓN DE TRONQUISTAS**, compareció el Lcdo. Jorge Marchand Heredia, representante legal y portavoz y el Sr. Wilfredo Meléndez Maysonet, querellante. A las partes, así representadas, se les ofreció amplia oportunidad de presentar toda la prueba documental que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus respectivos planteamientos. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 1ro de abril de 2024, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter alegatos escritos.

**I. PROYECTOS DE SUMISIÓN**

Por cuanto las partes no lograron establecer por acuerdo mutuo la controversia a resolver en este caso, ambas sometieron por separado los siguientes proyectos de sumisión:

**POR LA UNIÓN:**

Que la Honorable árbitro determine si la suspensión del empleado Wilfredo Meléndez fue justificada y de conformidad con el Convenio Colectivo. De determinar que fue injustificada provea el remedio adecuado.

**POR EL PATRONO:**

Que la Honorable árbitro determine la disciplina estuvo justificada conforme al Convenio Colectivo, y velando por el buen y normal funcionamiento de las operaciones. De determinarse que fue justificado que se desestime la querrela con perjuicio. De determinar que no estuvo justificada que resuelva conforme a derecho. (sic)

Luego de evaluar ambos proyectos de sumisión a la luz de los hechos del caso, la prueba admitida y el Convenio Colectivo y conforme a la facultad que nos confiere el Artículo IX del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, determinamos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Artículo IX del Reglamento para el Orden Interno del NCA -

(b) En la eventualidad 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)

Que la árbitra determine si la suspensión impuesta al Sr. Wilfredo Mélenz Maysonet, el 4 de junio de 2020, por insubordinación, estuvo justificada o no, de conformidad con el Convenio Colectivo. De determinar que estuvo justificada, que confirme la misma, de lo contrario, que provea del remedio adecuado.

#### **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 eficacia 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 ejercicios anteriormente, y/o expresamente modificados por los términos de este convenio, incluyendo el reclutar, 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 a las disposiciones de este convenio.

#### **ARTÍCULO V ANTIGÜEDAD**

**Sección 1: ...**

**Sección 2: ...**

**Sección 3: ...**

**Sección 4: ...**

---

asunto (s) preciso(s) a ser resuelto (s), tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la prueba admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir los remedios que entienda, luego de la evaluación y análisis de toda la prueba presentada en el caso.

**Sección 5: ...**

**Sección 6: ...**

**Sección 7: ...**

**Sección 8:** Traslados, llenado de plazas vacantes, asignación de turnos de trabajo se harán a base de antigüedad siempre que el empleado más antiguo que lo solicite tenga la destreza y habilidad, cualifique y esté físicamente capacitado para ejercer el trabajo requerido y cumpla con los requisitos establecidos para ocupar la plaza vacante. Las partes acuerdan que cuando en su operación surja una necesidad de servicio que sea motivada por ausencia o falta de personal, la Compañía habrá de hacer la asignación en consideración a la antigüedad, siempre y cuando el empleado esté disponible.

## **II. DETERMINACIÓN DE HECHOS**

1. José Santiago, Inc. es una compañía dedicada a la venta y distribución de alimentos en todo Puerto Rico.
2. La querrela aquí en cuestión, está cobijada por un Convenio Colectivo con vigencia del 28 de diciembre de 2017 al 27 de diciembre de 2022.<sup>2</sup>
3. El Sr. Wilfredo Meléndez Maysonet, aquí querellante, trabaja en el almacén de la compañía en calidad de operador de montacargas.
4. En el año 2020, la pandemia del Covid-19 afectó la asistencia de los empleados del almacén de la compañía.
5. El 29 de julio de 2020, el Sr. Pedro Garriga, gerente de operaciones, le impartió una instrucción al querellante para que saliera a trabajar de ayudante de chofer debido al elevado número de ausencias.

---

<sup>2</sup> Véase Exhibit 1 Conjunto.

6. El señor Meléndez Maysonet era el empleado con menos antigüedad disponible en el almacén ese día.
7. El querellante se negó a salir a la calle como ayudante de chofer alegando que tenía un compromiso con su esposa, aunque no le explicó al gerente de operaciones de qué se trataba el compromiso.
8. Su respuesta negativa fue catalogada como insubordinación y fue advertido que estaría sujeto a medidas disciplinarias. El 4 de agosto de 2020, el querellante fue suspendido tres (3) días por insubordinación. Esta es la medida disciplinaria que se objeta.<sup>3</sup>
9. Antes de implementar la medida disciplinaria en cuestión, el querellante recibió una amonestación, por escrito, el 7 de julio de 2019, debido a su negativa a trabajar como ayudante de chofer. Esta reprimenda no fue impugnada a través del proceso de quejas y agravios del Convenio Colectivo.<sup>4</sup>
10. La Unión, en desacuerdo con la medida disciplinaria impuesta, radicó la presente querrela en arbitraje.

### **III. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES**

El caso ante nuestra consideración requiere que determinemos si existió justa causa o no, para la suspensión de tres días que se le impuso al Sr. Wilfredo

---

<sup>3</sup> Véase Exhibit 1 Patrono.

<sup>4</sup> Véase Exhibit 2 Patrono.

Meléndez Maysonet, aquí querellante, por los hechos ocurridos el 29 de julio de 2020.

El Patrono, representado por la Lcda. Marilyn Pagán Pagán, sostuvo que la suspensión impuesta al querellante estuvo justificada y vinculada al buen y normal funcionamiento del negocio. Para apoyar sus alegaciones presentó evidencia documental y el testimonio del Sr. Pedro Garriga Mangual, gerente de operaciones del almacén. El testigo afirmó que durante el período en que ocurrieron los hechos que dieron lugar a esta reclamación, hubo un considerable número de ausencias debido a la pandemia del COVID-19. Como resultado, surgió la necesidad de encontrar empleados dispuestos a trabajar como ayudantes de chofer. Explicó que, en primer lugar, buscó voluntarios, pero al no encontrar ninguno, procedió a seguir el orden de antigüedad, comenzando desde el empleado más reciente hasta el más antiguo, como lo establece el Convenio Colectivo. De esta manera llegó al querellante, quien tenía la responsabilidad de salir a trabajar como ayudante de chofer debido a que era el empleado con menor antigüedad en el almacén ese día. Debido a esto, el gerente de operaciones le impartió instrucciones al señor Meléndez Maysonet para que desempeñara labores de ayudante de chofer; sin embargo, el éste se negó, argumentando que tenía un compromiso personal con su esposa, aunque no explicó en qué consistía dicho compromiso. El gerente declaró que le comunicó al querellante que estaba desobedeciendo sus instrucciones y que esto resultaría en medidas disciplinarias. Dado la conducta contumaz del querellante, el 4 de agosto de

2020, el señor Garriga Mangual le impuso una suspensión de tres (3) días de empleo y sueldo. El gerente de operaciones culminó su testimonio declarando que esta no era la primera vez que Meléndez Maysonet se negaba a cumplir con el trabajo asignado, lo que afectaba las operaciones del almacén. Explicó que, antes de la suspensión que se cuestiona, había emitido una advertencia por escrito al querellante el 7 de julio de 2019, debido a su negativa a trabajar como ayudante de chofer cuando se le solicitó. Al concluir su testimonio el señor Garriga Mangual fue excusado de la audiencia debido a una cita médica.

La Unión, representada por el Lcdo. Jorge Luis Marchand Heredia, presentó el testimonio del querellante. El señor Meléndez Maysonet, mediante su testimonio directo, afirmó su convicción de que la sanción disciplinaria impuesta por el Patrono carecía de justificación. Explicó que el gerente de operaciones siguió el orden de antigüedad al asignar el trabajo como ayudante de chofer el día de los hechos que dieron origen a esta controversia. Sin embargo, argumentó que el señor Garriga Mangual no le dio una orden directa de trabajar como ayudante de chofer; sino que, le preguntó si estaba disponible, a lo que él respondió negativamente debido a un compromiso con su esposa. Aclaró en la vista que dicho compromiso se trataba de una cita médica programada para la 1:30 p.m. con su hija, y que, si aceptaba trabajar como ayudante de chofer, no llegaría a tiempo para cumplir con este compromiso. Reconoció que, en el momento de la asignación del trabajo no le explicó al gerente de operaciones que esas eran las razones de su compromiso. Según su testimonio, planeaba

informárselo cuando se fuera para su cita, al mediodía. A preguntas de la licenciada Pagán Pagán, el querellante declaró que el día de los hechos salió temprano para atender la cita médica de su hija.

En ese preciso momento, la licenciada Pagán Pagán solicitó un breve receso que fue concedido. Al reanudarse la audiencia, anunció que deseaba presentar una nueva evidencia. Acto seguido, presentó una fotografía desde su dispositivo celular que, según su explicación, se trataba del registro de asistencia del querellante del día de los hechos. El licenciado Marchand Heredia presentó su objeción a dicha prueba, ya que el testigo del Patrono, el señor Garriga Mangual, había sido excusado de la audiencia y la licenciada Pagán era la representante legal del Patrono y no una testigo. Además, argumentó que la captura de la fotografía que estaba presentando la abogada del Patrono, no fue adecuadamente autenticada. La prueba fue admitida y marcada como Exhibit 3 del Patrono, con la salvedad de que la árbitro le asignaría el valor probatorio pertinente.

Luego de analizada y aquilatada la prueba testifical y documental desfilada, somos de la opinión que la suspensión de tres (3) días impuesta al querellante estuvo justificada. Veamos. El Patrono, sobre quien recae el peso de la prueba en este caso, argumentó que la razón detrás de la suspensión impuesta al querellante se debió a un acto de **insubordinación** frente a la instrucción impartida por su supervisor. Es menester establecer que la insubordinación es definida, en términos generales, como la negativa de un empleado a trabajar u

obedecer la orden de un supervisor. No obstante, dicha definición se encuentra sujeta a varias consideraciones: a) que la negativa de trabajar u obedecer una orden sea deliberada; b) la orden debe ser explícita y clara; c) la orden debe ser razonable y relacionada al trabajo; d) la orden debe ser dada por alguien con autoridad para darla; e) el empleado debe conocer las consecuencias de no obedecer la orden y finalmente, de ser práctico, el empleado debe tener tiempo para corregir la conducta de insubordinación. Norman Brand, **Discipline and Discharge in Arbitration**, 1998, págs. 156-157.

Antes de abordar los testimonios, es necesario considerar el Exhibit 3 presentado por el Patrono, que incluye una fotografía del Registro de Asistencia del querellante en el día de los hechos, introducido en el record mediante el testimonio de la representante legal del Patrono. La presentación adecuada de pruebas en la audiencia de arbitraje se fundamenta en las Reglas de Evidencia. Aunque se entiende que estas reglas no se aplican estrictamente en el arbitraje, es innegable que sirven como guía esencial, esto se debe a que juegan un papel crucial en legitimar el proceso y garantizar la fiabilidad de la evidencia presentada al árbitro. Por lo tanto, ante la objeción oportuna de la Unión, se determinó que dicha prueba carecía de valor probatorio, ya que violaba el principio básico del debido proceso que se debe garantizar a todas las partes, el derecho a contrainterrogar a los testigos. La prueba no fue presentada por ningún testigo, ni fue debidamente autenticada.

Aclarado este asunto, continuamos nuestro análisis para la adjudicación de este caso. La empresa, José Santiago, Inc. se especializa en la distribución de alimentos a nivel nacional. En el momento de los eventos que desencadenaron la disputa en cuestión, tanto el país, como el resto del mundo, estaban lidiando con la pandemia del Covid-19, la cual, como es ampliamente conocido, provocó una serie de contagios y fallecimientos. En este contexto, el gerente de operaciones, en conformidad con las cláusulas contractuales que exigen que se considere la antigüedad, le solicitó al querellante saliera a la calle como ayudante de chofer para garantizar la entrega de alimentos, dada la escasez de personal. No obstante, el querellante se negó y expresó que tenía un "compromiso con su esposa", sin ofrecer detalles sobre dicho compromiso. Es importante destacar que el querellante no le comunicó al gerente de operaciones, al momento de los hechos de este caso, sobre la necesidad de llevar a su hija al pediatra, por lo tanto, estas razones no pudieron ser consideradas y ponderadas por el gerente de operaciones en aquel momento. El testimonio del gerente de operaciones fue percibido como claro, preciso, coherente y transparente, por lo que el mismo nos convenció. Dicho testimonio fue suficiente para establecer la justa causa para la sanción disciplinaria contra el querellante, ya que quedó demostrado ante la árbitro: que la asignación de trabajo del día de los hechos se hizo debido a la escasez de empleados provocada por la emergencia mundial de la pandemia por el Covid-19. Se demostró también, que el gerente de operaciones siguió el orden de antigüedad en la asignación de trabajo, tal como lo estipula el Convenio

Colectivo. Además, se estableció que el gerente de operaciones le impartió una instrucción clara y directa al querellante para que realizara labores de ayudante de chofer el 29 de julio de 2020. Finalmente, se evidenció que el querellante, siendo el empleado de menor antigüedad disponible en el almacén, se negó a realizar el trabajo sin brindar una justificación válida y consustancial en el momento en que se impartió la instrucción.

Las explicaciones proporcionadas por el querellante al gerente de operaciones, para su falta de disponibilidad, especialmente durante una pandemia, no fueron lo suficientemente convincentes como para respaldar su negativa. En este contexto, la prioridad del Patrono de mantener en funcionamiento el almacén y garantizar la entrega puntual de alimentos a los clientes se volvió aún más crucial. Para concluir, es importante destacar que esta fue la segunda vez que el querellante rechaza, sin justificación, cumplir con las tareas asignadas por un superior jerárquico, lo que convierte sus actuaciones en un patrón de conducta impropia que afecta adversamente el buen y normal funcionamiento de las operaciones del almacén.

Por fuerza de lo anteriormente expresado, emitimos el siguiente:

#### **IV. LAUDO**

La suspensión del empleado, Wilfredo Meléndez, estuvo justificada. Por lo tanto, se confirma la misma y se dispone el cierre y archivo definitivo del caso en el foro de arbitraje.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, hoy, 1ro de mayo de 2024.



**YESSENIA GONZÁLEZ RIVERA**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN**

Archivado en autos hoy, 1ro de mayo de 2024, 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

Lcda. Marilyn Pagán Pagán  
Gerente de Recursos Humanos  
José Santiago, Inc.  
drh@josesantiago.com

Lcdo. José E. Santiago Suardiaz  
jesantiago@josesantiago.com

Lcdo. Jorge L. Marchand Heredia  
jorgeluis.marchand@tronquista901.com



**MARÍA E. CRUZADO CINTRÓN**  
**TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA II**