

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.  
(Patrono)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-22-80

SOBRE: SUSPENSIÓN POR  
AUSENTISMO (Arden Dragoni)

ÁRBITRO: RUTH COUTO MARRERO

### INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje para atender esta querrela se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 18 de septiembre de 2024. El caso quedó sometido, para su análisis y adjudicación, el 18 de octubre de 2024, una vez concluyó el término concedido a las partes para someter sus respectivas alegaciones por escrito.

Por **José Santiago, Inc.**, en adelante “el Patrono”, comparecieron: la Lcda. Marilyn Pagán, Gerente de Recursos Humanos, asesora legal y portavoz y Pedro Garriga, Gerente de operaciones y testigo.

Por la **Unión de Tronquistas, Local 901**, en adelante “la Unión”, comparecieron: el Lcdo. Jorge L. Marchand, asesor legal y portavoz y Arden Dragoni, querellante.

## SUMISIÓN

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

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

Que la Honorable Árbítro determine si Patrono cumplió con lo estipulado en el convenio colectivo, leyes y disposiciones aplicables. De determinar que Patrono cumplió, que proceda a desestimar el caso con perjuicio. De determinar que Patrono incumplió, proceda a resolver conforme a derecho.

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

Que la Honorable Árbítro determine si la suspensión del empleado Arden Dragoni fue justificada y de conformidad con el Convenio Colectivo. De determinar que fue injustificada proveer el remedio adecuado.

En el uso de la facultad concedida a esta Árbítro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje<sup>1</sup>, determinamos que el asunto preciso a resolver en el caso es el siguiente:

Dilucidar si la suspensión de empleo y sueldo del Sr. Arden Dragoni estuvo justificada o no, a la luz de la prueba, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable. De determinar que la medida disciplinaria estuvo justificada, declarar sin lugar el reclamo de la Unión. De concluir que no estuvo justificada, proveer el remedio adecuado.

---

<sup>1</sup> Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, del 10 de noviembre de 2021, según enmendado- Artículo IX – Sumisión, inciso (b) dispone: “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) 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.”

**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 eficacia de su 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 [sic] 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 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: ...

**Sección 2.** Cada empleado regular cubierto por este Convenio Colectivo que estuviese ausente durante dos (2) o más días deberá comprobar el hecho de su enfermedad mediante certificado médico que habrá de entregar a la compañía al retornar a su trabajo.

---

<sup>2</sup> Convenio Colectivo vigente desde el 28 de diciembre de 2017 hasta el 27 de diciembre de 2022. Exhibit I Conjunto.

Sección 3. ...

Sección 4. ...

Sección 5. ...

Sección 6. ...

Sección 7. ...

Sección 8. ...

Sección 9. ...

## RELACIÓN DE HECHOS

1. El querellante, Arden Dragoni Pastrana, labora para José Santiago, Inc., en calidad de Operador de Montacargas en el área de despacho diurno, desde el 10 de junio de 2019.
2. El 20 de mayo de 2020, el Querellante recibió, una amonestación por ausentismo por haber incurrido en nueve (9) incidentes en los cuales no se había reportado a trabajar o no había completado su turno de trabajo y once (11) tardanzas durante los doce (12) meses previos a la medida disciplinaria<sup>3</sup>.
3. El 23 de septiembre de 2020, el Querellante recibió otra amonestación por ausentismo, ya que en los doce (12) meses previos había incurrido en quince (15) incidentes en los que no se había reportado a trabajar o no había completado su turno de trabajo; ocho (8) de ellos posteriores a la amonestación de mayo de 2020<sup>4</sup>.
4. El 5 de julio de 2021, el Querellante fue suspendido de empleo y sueldo por tres (3) días, ya que había incurrido en diecisiete (17) incidentes de asistencia adicionales posterior a la disciplina recibida en septiembre de 2020<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> Exhíbit IV del Patrono.

<sup>4</sup> Exhíbit III del Patrono.

<sup>5</sup> Exhíbit II del Patrono.

5. No conforme con la suspensión que recibió el Querellante, la Unión recurrió ante este foro cuestionando su justificación.

### **ALEGACIONES DE LAS PARTES**

La Compañía alegó que la medida disciplinaria impuesta al Querellante fue justa, razonable, necesaria y en cumplimiento con el Convenio Colectivo; con el único propósito de velar por el buen y normal funcionamiento de la empresa.

La Unión, por su parte, alegó que la suspensión fue injustificada.

### **ANÁLISIS Y CONCLUSIONES**

Nos corresponde dirimir si la suspensión de empleo y sueldo por tres (3) días del Sr. Arden Dragoni estuvo justificada 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.

De la prueba que desfiló durante la audiencia, fueron hechos incontrovertidos que el Querellante recibió el Manual de Conducta de la empresa<sup>6</sup>. Que tuvo treinta (30) incidentes relacionados a ausentismo durante el periodo comprendido entre el 1 de julio de 2020, y el 9 de julio de 2021<sup>7</sup>. Además, que fue disciplinado por dicha conducta, el 20 de mayo de 2020<sup>8</sup>; el 23 de septiembre de 2020<sup>9</sup>; y suspendido de empleo y sueldo por tres (3) días el 5 de julio de 2021<sup>10</sup>, por no haber mejorado el patrón de problemas relacionados a su asistencia en el empleo.

---

<sup>6</sup> Exhíbit VI del Patrono.

<sup>7</sup> Exhíbit II del Patrono.

<sup>8</sup> Exhíbit IV del Patrono.

<sup>9</sup> Exhíbit III del Patrono.

<sup>10</sup> Exhíbit I del Patrono.

En casos que involucran asuntos 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 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>11</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>12</sup>.

Atendiendo los elementos del principio de justa causa antes mencionados, tenemos que concluir que el Querellante no mantuvo el nivel esperado en torno a su asistencia al empleo. Que, pese a que recibió varios señalamientos sobre el particular<sup>13</sup>, no mejoró en dicho renglón y durante el periodo de un año incurrió en treinta (30) incidentes relacionados a su asistencia, lo que, sin duda, afectó la logística y el buen y normal funcionamiento de una empresa que se dedica a distribuir alimentos y necesita de la asistencia puntual de sus operadores de montacarga para poder cumplir con sus clientes.

---

<sup>11</sup> Fernández Quiñones, Demetrio, *El Arbitraje Obrero-Patronal*, Editorial Forum, 2000, pág.209.

<sup>12</sup> Fernández Quiñones, supra, pág. 210.

<sup>13</sup> Exhibits III y IV del Patrono.

Por los fundamentos que anteceden, emitimos el siguiente:

**LAUDO**

La suspensión de empleo y sueldo del Sr. Arden Dragoni estuvo justificada a la luz de la prueba, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable. Se declara sin lugar el reclamo de la Unión y se confirma la medida disciplinaria.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 15 DE JULIO DE 2025.



RUTH COUTO MARRERO  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivada en autos hoy, 15 de julio de 2025, y se remite copia por correo electrónico a las siguientes personas:

LCDA. MARILYN PAGÁN PAGÁN  
[drh@josesantiago.com](mailto:drh@josesantiago.com)

LCDO. JORGE LUIS MARCHAND  
[jorgeluis.marchand@tronquista901.com](mailto:jorgeluis.marchand@tronquista901.com)  
[union.pr@tronquista901.com](mailto:union.pr@tronquista901.com)

SRA. GLADYS CORDERO  
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR LOCAL 901  
[gorderoteamsters901@gmail.com](mailto:gorderoteamsters901@gmail.com)

LCDO. JOSÉ SANTIAGO-SUARDÍAZ  
[jesantiago@josesantiago.com](mailto:jesantiago@josesantiago.com)



OMAYRA CRUZ FRANCO  
TÉCNICA EN SISTEMA DE OFICINA