

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

**JOSÉ SANTIAGO, INC.
(PATRONO)**

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-22-81

**SOBRE: SUSPENSIÓN POR
AUSENCIAS JOSÉ N. MARTÍNEZ**

ÁRBITRO: JOSÉ F. PUEYO FONT

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia para ventilar los méritos el caso identificado en epígrafe, se efectuó el martes, 30 de enero de 2024, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo. Comparecieron en la referida ocasión, por la Unión: el querellante, José N. Martínez; y el Lcdo. Jorge L. Marchand, representante legal. Por la Compañía comparecieron: Pedro Garriga, Gerente de Operaciones y testigo; y la Lcda. Marilyn Pagán, representante legal. El caso quedo sometido, para su correspondiente análisis y adjudicación, el 8 de marzo del 2024.

II. SOBRE LA SUMISIÓN

No hubo acuerdo. Las partes sometieron a la consideración del árbitro sus respectivas propuestas, sobre los aspectos a ser considerados y resueltos por éste.

Por la Compañía

Que el Honorable Árbitro determine si la disciplina estuvo justificada conforme al Convenio Colectivo y disposiciones aplicables. De determinarse que fue justificado, que se desestime la querella con

perjuicio. De determinar que no estuvo justificada que resuelva conforme a derecho.

Por la Unión

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

En vista de que no hubo consenso entre las partes en cuanto a establecer un acuerdo de sumisión, en consideración de los hechos, la prueba que obra en el récord, las disposiciones aplicables del Convenio Colectivo, el derecho, y la facultad conferida por el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje,¹ nos corresponde determinar si se justifica la suspensión de empleo y sueldo impuesta al Sr. Jose N. Martínez el 7 de julio de 2021.

¹ 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 del 2021, según enmendado - Artículo IX** – Sobre la Sumisión, inciso (a) dispone y citamos: Las partes deberán redactar el acuerdo de sumisión previo a la vista, el cual deberá ser por escrito, firmado y entregado al árbitro al comienzo de ésta. (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) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir los remedios que entienda, luego de la evaluación y análisis de toda la prueba presentada en el caso.

III. RELACIÓN DE HECHOS

1. La Unión y la Compañía suscribieron un Convenio Colectivo con vigencia desde el 28 de diciembre de 2017 hasta el 27 de diciembre del 2022. **Exhibit 1 Conjunto.**
2. El referido Convenio Colectivo contiene un Artículo sobre derechos gerenciales, el cual establece, entre otros aspectos, la facultad de administrar sus negocios, incluyendo el derecho de establecer reglas, políticas y reglamentos para poder mantener sus operaciones, y la facultad de poder disciplinar, suspender o despedir a empleados que no cumplan con tales reglas, políticas y reglamentos.
3. La Compañía mantiene un Manual de Empleados, el cual no forma parte del Convenio Colectivo, en el que se dispone, entre otros asuntos, un proceso disciplinario. **Anejo I de la Compañía.**
4. Como parte del proceso disciplinario establecido en el Manual del Empleado, se dispone, en cuanto a la puntualidad y asistencia al trabajo, que el ausentismo excesivo, aunque sea justificado, puede ser causa de acción disciplinaria.
5. El señor José N. Martínez, en lo sucesivo el querellante, fue objeto de varias medidas disciplinarias debido a haber incurrido en numerosas ausencias a su trabajo.
6. El querellante fue amonestado mediante memorando del 20 de julio de 2020, por haber incurrido en dieciséis (16) incidentes de ausencias y/o no haber completado su turno regular de trabajo, durante el año 2019. **Exhibit 4 Compañía.**
7. El querellante fue amonestado nuevamente el 23 de noviembre de 2020, por haber incurrido en cinco (5) ausencias o que no completó su turno de trabajo, desde la amonestación del 20 de julio 2020. **Exhibit 3 Compañía.**

8. El 7 de julio de 2021, el querellante fue suspendido de empleo y sueldo por tres (3) días laborables, por razón de haber incurrido en nueve ausencias y/o no haber completado su turno de trabajo, desde que fue amonestado el 23 de noviembre del 2020. **Exhibit 1 Compañía.**

IV. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLES AL CASO

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 ejercidos 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 de 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 XVI

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

Sección 1.....

Sección 2.....

Sección 3.....

Sección 4.....

Sección 5.....

Sección 6.....

Sección 7.....

Sección 8.....

Sección 9.....

Sección 10.....

Sección 11. El laudo deberá ser conforme a derecho en cuanto a la decisión y remedio del árbitro. El árbitro tendrá autoridad para confeccionar el remedio que considere apropiado incluyendo reposición y paga atrasada en casos de disciplina.

Sección 12. Las decisiones del árbitro así nombrado serán finales e inapelables, sujeto a lo que se dispone en la sección 11.

Sección 13.....

Sección 14. El árbitro no tendrá jurisdicción para enmendar, alterar o modificar las disposiciones de este convenio.

Sección 15.....

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 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.

V. ANÁLISIS Y OPINIÓN

En el presente caso, nos corresponde evaluar y determinar si prevalece o no la suspensión de empleo y sueldo impuesta el 7 de julio de 2021 al Querellante, José N. Martínez. La acción disciplinaria advino como consecuencia de varias ausencias al trabajo incurridas por el querellante a partir del 23 de noviembre de 2020, en cuya ocasión había sido amonestado por las mismas razones. ² La Compañía aplicó las acciones disciplinarias al

² Véase Exhibit 1 Compañía.

Querellante, al amparo de su prerrogativa gerencial, consignada en el Artículo IV, supra, le cual forma parte del Convenio Colectivo, y en el Manual de Empleados, promulgado en virtud de los derechos que le concede el mismo Artículo, el cual dispone un proceso para la imposición de medidas disciplinarias, para aquellos casos de ausentismo excesivo, aunque éste sea justificado.³ La Compañía sostiene la justificación de la suspensión de empleo impuesta al querellante, considerando que éste había sido amonestado y advertido previamente en dos ocasiones, sobre las consecuencias de no corregir su problema de absentismo excesivo, lo cual quedó demostrado con la prueba sometida en la vista, incluyendo un reporte detallado de la asistencia del Querellante, a partir de julio de 2020, hasta la fecha en que fue suspendido en julio de 2021, la cual refleja todas las ausencias incurridas por éste. ⁴ La Compañía afirma, además, que de acuerdo a los términos de la Ley 180-1998, según enmendada por la Ley 4-2017, Artículo 8, Inciso C, las disposiciones establecidas en la referida Ley no le son de aplicación a empleados que estén cubiertos por convenios colectivos suscritos por una organización obrera y un patrono.⁵ En vista de ello, el árbitro no puede ignorar las disposiciones legales citadas, por lo que su decisión en el caso tiene necesariamente que estar basada en el derecho, según lo establece el Artículo XVI, Sección 11 del Convenio Colectivo.

³ Véase Anejo I, Compañía., página 15.

⁴ Véase Exhibit 2 Compañía.

⁵ 29 LPRA §250f (c)

La Unión, por su parte, sostiene que no se justifica la suspensión impuesta al Querellante, y se limitó a manifestar para récord, la existencia de un laudo que emitió una árbitra del Negociado de Conciliación y Arbitraje que decretó nula una suspensión de empleo y sueldo impuesta al mismo Querellante, por la misma falta imputada, aquí cuestionada en el caso de autos.⁶

Analizada la totalidad de la prueba, los hechos, las cláusulas aplicables del Convenio Colectivo y el derecho aplicable, estamos en posición de resolver. La Ley Número 180 del 27 de julio de 1998⁷ según enmendada, dispuso para, entre otros asuntos, uniformizar y establecer todos los asuntos relativos a la acumulación y disfrute de las licencias por vacaciones y enfermedad para empleados de la empresa privada. En lo que respecta al uso y disfrute de la licencia por enfermedad, se estableció, en lo pertinente al caso de autos, que el disfrute de la licencia por enfermedad no excusa del cumplimiento con aquellas normas de conducta válidamente establecidas por el patrono, como

⁶ El árbitro tomó conocimiento oficial de que se emitió un laudo por la honorable árbitra Mariel Narváez, del Negociado de Conciliación y Arbitraje, sobre otra suspensión del mismo querellante, sobre hechos idénticos a los presentados en el caso ante nuestra consideración. También se tomó conocimiento oficial que el referido laudo ha sido objeto de impugnación ante el Tribunal de Primera Instancia. Copia de la Petición de Revisión del referido laudo fue incluida como parte del alegato escrito de la Compañía del 8 de marzo del 2020 y consta en el expediente. No obstante, copia del referido laudo no fue sometida como prueba de la Unión en la vista de arbitraje efectuada el 30 de enero del 2024.

⁷ 29 LPRA 250 et seq.

lo son las de asistencia, puntualidad, certificaciones médicas si la ausencia excede de dos (2) días laborables e informes periódicos sobre la continuación de la enfermedad. **Artículo 6 (n).**

Mediante la creación de la Ley Número 4-2017, se mantuvo la disposición referente al cumplimiento de las normas sobre asistencia, puntualidad y certificaciones médicas cuando las ausencias son en exceso de dos días, y se le hizo extensivo el requisito de las certificaciones médicas a hijos, cónyuges y padres del empleado, así como en el caso de menores, las personas de edad avanzada o con impedimentos bajo su custodia o tutela legal. **Artículo 6 (o).**

Se dispuso, además, “ Ningún patrono, supervisor o representante de éstos, podrá utilizar, como parte del procedimiento administrativo de su empresa o como política de la misma, **las ausencias por enfermedad que sean justificadas**, como criterio de eficiencia de los empleados en el proceso de evaluación de éstos, si es considerado para aumentos o ascensos en la empresa para la cual trabaja. **Tampoco considerará las ausencias por enfermedad, cargadas correctamente a la licencia de enfermedad, para justificar acciones disciplinarias tales como suspensiones o despidos.** ”

Artículo 6 (p). ⁸ Como parte de las enmiendas incluidas en la Ley 4-2017,

⁸ Curiosamente, la Ley no hace ninguna mención ni establece una prohibición a otro tipo de acciones disciplinarias como lo son amonestaciones verbales o escritas. En consecuencia, un patrono podría imponerle amonestaciones escritas cada vez que un empleado se ausente a su trabajo por períodos menores a dos días, aunque sea con cargo a su licencia por enfermedad acumulada, sin que ello tenga algún efecto práctico.

supra, se incluyeron unas excepciones a las disposiciones antes señaladas. Por otro lado, en lo pertinente al presente caso, el **Artículo 8 (c)** la misma Ley, establece que “ **Las disposiciones de este capítulo no serán aplicables a empleados cubiertos por un convenio colectivo suscrito por una organización obrera y un patrono.** ”⁹Posteriormente, se enmendó nuevamente el Artículo 6 de la Ley 180 del 1998, supra, mediante la creación de la Ley Número 60 del 27 de enero del 2018, a los efectos de prohibir a los patronos del sector privado, **utilizar las ausencias por enfermedad que sean justificadas, como criterio de eficiencia de los empleados en el proceso de evaluación anual de éstos.** La referida Ley 60-2018, supra, mantuvo las enmiendas establecidas por su predecesora Ley 4-2017, en lo referente a la prohibición impuesta a los patronos de la empresa privada de considerar ausencias correctamente cargadas a la licencia por enfermedad, para justificar acciones disciplinarias tales como, suspensiones o despidos. Sin embargo, aquella disposición establecida en el Artículo 8 (3) (c) de la Ley 4-2017, supra, la cual excluyó específicamente a los empleados cubiertos por un convenio colectivo suscrito por una organización obrera y un patrono, tal y como ocurre en el caso de autos, no fue enmendada mediante la Ley 60-2018. (Subrayado nuestro). En vista de que no le son de aplicación aquellas

⁹ Procedimos a examinar los méritos de la controversia en el presente caso, al no existir un planteamiento de orden jurisdiccional, por la Compañía, en vista de la exclusión establecida en la Ley, en cuanto a la aplicabilidad de acciones disciplinarias impuestas por ausencias por enfermedad por un patrono, ante la existencia de un convenio colectivo.

disposiciones de ley antes reseñadas, en el contexto de una relación obrero patronal que se rige por las disposiciones de un convenio colectivo, la Compañía, en el ejercicio de su prerrogativa gerencial, puede establecer reglamentos y políticas para el control y manejo de su fuerza trabajadora, y ejercerá otro tipo de medidas, incluyendo la administración de disciplina cuando un empleado incurra en patrones de ausencias, no respaldadas, como en el presente caso, por certificaciones médicas. El hecho de que el trabajador acumule tiempo con cargo a una licencia por enfermedad, no lo exime de cumplir con aquella disposición legal que requiere el cumplimiento con aquellas normas de conducta válidamente establecidas por el patrono, como lo son las de asistencia, puntualidad, certificaciones médicas si la ausencia excede dos (2) días laborables e informes periódicos sobre la continuación de la enfermedad. 29 LPRA 250 (o).

Aunque pueda argumentarse en contrario, y en ausencia de factores mitigantes, los árbitros coinciden en que aún en casos de enfermedad legítimos, no existe impedimento para aplicar disciplina. Véase **Capítulo 3 de la obra Discipline and Discharge in Arbitration, Segunda Edición, American Bar Association 2008 de los autores Norman Brand y Melissa H. Biren.** Además, ha sido ampliamente reconocido en el arbitraje obrero patronal que, el ausentismo excesivo al trabajo constituye justa causa para acciones disciplinarias, incluyendo el despido. Un empleado puede ser despedido o disciplinado debido a un pobre récord de asistencia cuando tal acción emana de una regla de la cual el empleado está consciente y ha sido consistentemente aplicada. El empleado debe tener conocimiento de las

consecuencias de su pobre récord de asistencia. Además, debe haber una total ausencia de factores mitigantes que puedan justificar, ya sea las ausencias del empleado o la reducción de la disciplina. Véase la obra **Discipline Policies and Procedures del afamado autor James Redecker, BNA 1984, Capítulo 5, páginas 55 a 69.** La Compañía aplicó una disciplina progresiva en ánimo de que el Querellante corrigiera su problema recurrente de asistencia al trabajo. Aun así, las advertencias sobre las consecuencias de sus actos fueron ignoradas por éste. Aunque los empleados pueden razonablemente ser excusados por ausencias debido a enfermedad o accidentes, los árbitros han sostenido acciones disciplinarias hasta el despido, en infinidad de casos, si el récord de asistencia demuestra, como en el presente caso, estar por debajo del campo de lo aceptable, durante un período de tiempo prolongado. Sobre el tópico, véase la obra **Grievance Guide, Decimotercera Edición, BNA 2012, páginas 39-40.** La asistencia diaria al trabajo es una parte fundamental de los deberes de todo trabajador, habiéndose aceptado en el campo de las relaciones obrero patronales que un patrono puede disciplinar propiamente a un empleado que no se ajusta a un patrón regular de asistencia. Esto es así, toda vez que ninguna empresa puede operar en forma eficiente y exitosa si no puede confiar en la asistencia regular al trabajo de sus empleados. Como consecuencia lógica, las frecuentes ausencias y tardanzas de los empleados afectan negativamente cualquier operación, no solo económicamente sino también en la eficiencia y moral del grupo.

De conformidad, la prueba presentada por la Compañía en el presente caso, se estableció que, previo a la suspensión del 16 de julio de 2024, el Querellante fue objeto de dos (2) amonestaciones escritas por razón de haber incurrido en un patrón de ausencias no justificadas, que fueron cargadas al balance de enfermedad, sin prueba de que realmente tales ausencias fuesen por motivo de enfermedad.¹⁰ No se tomaron en consideración, para efectos del conteo de las ausencias cargadas a enfermedad del Querellante, aquellas que ocurrieron en el período entre el 26 de enero y el 2 de febrero de 2021, toda vez que el Querellante sometió la certificación médica requerida por ley para justificar las mismas. No obstante, un examen del récord de asistencia del Querellante, a partir de enero de 2021 hasta la fecha de la suspensión el 7 de julio de 2021, refleja que éste incurrió en diecisiete (17) ausencias, de las cuales, seis (6) fueron justificadas mediante certificado médico. Tuvo, además, tres (3) por asuntos personales, que no fueron con cargo a otras licencias; y siete (7) ausencias por un (1) día, con cargo a licencia por enfermedad. Observamos que varias de esas ausencias del Querellante ocurrieron en día miércoles; y otras, jueves y/o viernes, previo a sus días libre que eran sábado y domingo. En relación a las ausencias por enfermedad por menos de dos (2) días incurridas por el Querellante, el árbitro preguntó si constaba en los récords de la Compañía evidencia de alguna afección médica relacionada a las ausencias cargadas a la licencia por enfermedad sin certificado médico. La representante legal de la Compañía manifestó, sin ser

¹⁰ Exhibits 3 y 4 Compañía.

refutada, que no existía tal evidencia en la Compañía. Así las cosas, y en consideración a los fundamentos hasta aquí discutidos y analizados, procedemos a emitir el siguiente:

VI. LAUDO

Se justifica la suspensión de empleo y sueldo impuesta al querellante, José N. Martínez. Se desestima la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En Hato Rey, Puerto Rico, 26 de marzo de 2024.



JOSÉ F. PUEYO FONT
ÁRBITRO NCA

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 26 de marzo de 2024 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDA. MARILYN PAGÁN
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
JOSE SANTIAGO INC.
drh@josesantiago.com

LCDO. JORGE L. MARCHAND
REPRESENTANTE LEGAL DE LA UNIÓN
union.pr@tronquista901.com

SRA GLADYS CORDERO
DIVISIÓN DE ARBITRAJE Y LEGAL
UNION DE TRONQUISTAS DE PR LOCAL 901
union.pr@tronquistas901.com



ARLENA OLIVO BACHILLER
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA