

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  
PUERTO RICO, LOCAL 901  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-23-651  
SOBRE: SUSPENSIÓN POR  
MERCANCÍA FALTANTE/EDGAR  
ORTEGA ORTEGA

ÁRBITRO: MARIEL NARVÁEZ  
SÁNCHEZ

### INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso en referencia se efectuó el 9 de febrero de 2024, en Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Por José Santiago, Inc., en adelante el "Patrono", compareció la licenciada Marilyn Pagán, representante legal y portavoz; el señor Jonathan T. Durán, gerente de tráfico y testigo y el señor Luis E. Negrón, de *Quality Control Safety* 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 el señor Edgardo Ortega Ortega, querellante y testigo.

A las partes así representadas, se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, de interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien ofrecer para sostener sus respectivas posturas. El caso quedó

sometido, para efectos de adjudicación, el 8 de marzo de 2024, fecha acordada por las partes para someter alegato por escrito.

### SUMISIÓN

No hubo acuerdo de sumisión entre las partes. Por lo tanto, cada una presentó su respectivo proyecto de sumisión.<sup>1</sup> Dichos proyectos fueron redactados en los siguientes términos:

**Por el Patrono:**

Que la Honorable Ábitro determine si la disciplina estuvo justificada conforme al Convenio Colectivo, carta de entendimiento y disposiciones aplicables. De determinar que no estuvo justificada que resuelva conforme a derecho.

**Por la Unión:**

Que la Honorable Ábitro determine si la suspensión del empleado Edgardo Ortega fue justificada y de conformidad con el convenio colectivo. De determinar que fue injustificada proveer el remedio adecuado.

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,<sup>2</sup> concluimos que la controversia a resolver es la siguiente:

Determinar si la acción disciplinaria impuesta por el Patrono al querellante, Edgardo Ortega Ortega, conforme a la prueba y al Convenio Colectivo, estuvo justificada o no. De determinar que no lo estuvo, la misma se revocará y se proveerá el remedio adecuado. De determinarse que, si lo estuvo, se ordenará el cierre con perjuicio de la querrela presentada por la Unión.

---

<sup>1</sup> Los Proyectos de Sumisión fueron transcritos tal cual fueron presentados por las partes.

<sup>2</sup> Artículo IX Inciso (b)

**DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES**

**ARTÍCULO XVI**

**PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS**

**Sección 1.** Se entiende por queja y agravios cualquier disputa, controversia, queja, reclamación, divergencia o diferencia de opinión en cuanto a la interpretación, aplicación o cumplimiento del convenio.

...

**ARTÍCULO XXIII**

**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.

...

**EVIDENCIA PRESENTADA**

**CONJUNTA**

Exhibit 1 Convenio Colectivo entre José Santiago Inc. y la Unión de Tronquistas Local 901, con vigencia del 2 de enero de 2023 al 1 de enero de 2028.

Exhibit 2 Carta de Entendimiento sobre Mercancía Extraviada, revisada el 11 de septiembre de 2022.

**PATRONO**

Exhibit 1 Memorando Interno con fecha de 25 de enero de 2023, dirigido al querellante Edgardo Ortega, en el cual se le notifica que fue suspendido de empleo y sueldo por

- cinco días por haber perdido mercancía valorada en \$81.05.
- Exhibit 2 Factura número 5183063 del cliente Karly's BBQ con fecha de 14 de enero de 2023.
- Exhibit 3 *Order Pick List*, de la orden número 5183063.
- Exhibit 4 *Detailed Sales Register Report* con fecha de 14 de enero de 2023.
- Exhibit 5 Trece fotocopias a color de fotos tomadas por el señor Luis E. Negrón, de *Quality Control Safety*, de una grabación de las cámaras de seguridad de la compañía.<sup>3</sup>
- Exhibit 6 Certificación con fecha de 25 de enero de 2023, emitida por el señor Luis E. Negrón González confirmando que verificó mercancía despachada en el camión 09, el 14 de enero 2023, a través de las cámaras de seguridad.
- Exhibit 7 Reporte de Turno de Despachadores Almacén, Turno Nocturno, con fecha de 13 de enero de 2023.
- Exhibit 8 Hoja de Devolución de Mercancía con fecha de 14 de enero de 2023, completada por el querellante.
- Exhibit 9 Memorando Interno dirigido a Edgardo Ortega Ortega con fecha de 7 de abril de 2022, por mercancía faltante.
- Exhibit 10 Memorando Interno dirigido a Edgardo Ortega Ortega con fecha de 16 de febrero de 2022, por mercancía faltante.

### RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

1. Que para la fecha de los hechos del caso aquí en cuestión existe un Convenio Colectivo entre las partes, el cual se identificó como el Exhibit 1 Conjunto.
2. Que el querellante, Edgardo Ortega Ortega, trabaja como chofer en José Santiago, Inc.

---

<sup>3</sup> Las mismas fueron objetadas por la Unión por no ser debidamente autenticadas ni poderse apreciar que en efecto contienen lo que proponen.

3. Que el camión asignado al querellante es el número nueve y comienza su turno de trabajo a las 5:00 am.
4. Que el querellante, como parte de sus funciones como chofer, verifica que la mercancía esté bien acomodada en el camión y luego se dispone a entregar la misma a los diferentes clientes asignados.
5. Que los estibadores proceden a cargar la mercancía en los camiones desde las 9:00 p.m. hasta las 5:00 a.m.
6. Que el *Order Pick List* (Exhibit 3 de Patrono) es un documento que está disponible antes de que se empieza a cargar el camión con la mercancía.
7. Que el despachador es el que está a cargo del *Order Pick List*, documento que utiliza como referencia para proceder con la distribución de la mercancía que va en los camiones a su cargo.
8. Que el señor Onésimo Matos era el supervisor inmediato del querellante y despachador, para el momento de los hechos.
9. Que el despachador y los estibadores trabajan en conjunto al momento de subir la mercancía en los camiones.
10. Que el querellante, Edgardo Ortega, una vez comienza su turno, toma de un encasillado asignado, de acuerdo al número de su camión, las facturas allí ubicadas y luego se dirige a entregar la mercancía previamente cargada en el camión. (Exhibit 2 de Patrono)
11. Que el sábado, 14 de enero de 2023, cuando fue a entregar la mercancía despachada al cliente número 24087, se percató que faltaba una caja de jamón.

12. Que el querellante procedió a anotar con su puño y letra al lado de la descripción *Cooked Ham 4x4 10%* de la factura número 5183063, la palabra *Faltó* y así lo notificó a su supervisor. (Exhibit 2 del Patrono).
13. Que el Patrono no le dio la oportunidad al querellante de revisar la evidencia en la presencia de un delegado de la Unión a pesar de haberlo solicitado.
14. Que, en la noche del 25 de enero de 2023, el querellante recibió un Memorando Interno donde se le notificaba que había sido suspendido de empleo y sueldo por cinco días por mercancía faltante.
15. Que el señor Luis E. Negrón trabaja para el Patrono como "Quality Control Safty" y fue quien condujo la investigación de la mercancía faltante en el camión número 9, el 14 de enero de 2023.

### 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, que 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. <sup>4</sup>

Luego de analizar y aquilatar la prueba, tanto testimonial como documental, desfilada ante esta Árbítra, somos de opinión que la suspensión del querellante no estuvo justificada. Debemos tener presente que el lograr establecer el principio de justa causa en la revisión de sanciones disciplinarias provenientes del Patrono, es un objetivo sindical, ya que reemplaza la facultad unilateral patronal, por la intervención imparcial de un tercero, en este caso el Árbítro. Así las cosas, aquello que puede constituir justa causa según las leyes laborales, puede ser atemperado por el Árbítro a las circunstancias particulares del caso.

En los casos disciplinarios el peso de la prueba le corresponde al Patrono. Es a éste a quien le toca demostrar que dicha acción estuvo justificada. El Tribunal Supremo así lo resolvió en J.R.T v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 87JTS 58 (1978).

La regla generalmente conocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es, igual que en los casos ante los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para probar los hechos esenciales de la 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 correspondía el peso de la prueba, no demostró mediante la preponderancia de ésta, que la investigación

---

<sup>4</sup> Grening, Due Process and Mayor Offenses, National Academy of Arbitration.

realizada contra el querellante, por mercancía faltante, fue objetiva. Por tanto, la prueba presentada no fue suficiente para probar que el querellante incurrió en la falta adjudicada. El Patrono intentó, sin éxito, probar que en el camión asignado al querellante se depositaron todas las cajas de jamón que debían entregarse al cliente 5183063. Este lo hizo a través de unas fotos, producto de una grabación, que fue examinada por el señor Luis E. Negrón de *Quality Control*. Éste expresó que pudo distinguir que los estibadores tenían en sus manos unas cajas con características especiales, lo cual le permitió concluir que se despacharon todas las cajas de jamón requeridas en el orden del cliente 5183063. Sin embargo, de dichas fotos no podemos concluir que tales cajas fueron depositadas en el camión número nueve o que, en efecto, en el momento captado por la foto, se estuviera despachando la orden del cliente 5183063. Por consiguiente, el Patrono presentó como su mejor evidencia, unas fotocopias a color, de unas fotos obtenidas de un vídeo de seguridad, para probar lo contenido en éstas. Tales fotos fueron oportunamente objetadas por la Unión ante la falta de autenticación y por entender que, de éstas no se podía apreciar con claridad lo declarado por el testigo en relación con lo que pretendía probar el Patrono con dichas fotos.

La prueba no testifical, como lo son las fotos, deben ser autenticadas antes de ser admitidas en evidencia. Sin embargo, ésta, es condición necesaria, pero no suficiente para la admisibilidad.<sup>5</sup> Una vez las fotos son autenticadas, como el caso de autos, se debe analizar si cumplen con la regla de mejor evidencia. Cuando las fotos se presentan con el propósito de probar el contenido y no para ilustrar el testimonio

---

<sup>5</sup> Vivian Neptune Rivera. (2017), La Evidencia Electrónica Autenticación y Admisibilidad 29.

de un testigo presencial que declara, debe presentarse el original. Ahora bien, al tratarse de evidencia electrónica, no olvidemos que el original, según su definición, es el original y su archivo y las reproducciones que de ese mismo archivo se generen.<sup>6</sup> Sin embargo, un duplicado será tan válido como un original en ausencia de controversia alguna. Así las cosas, concluimos que, aunque el Exhibit 5 del Patrono fue debidamente autenticado, éste no cuenta con la condición de ser la mejor evidencia, la cual es indispensable para su admisibilidad. El Patrono debió presentar la grabación original, su archivo o reproducción, que fue obtenida para evaluar los hechos ocurridos el 13 de enero de 2023 y proceder con la medida disciplinaria que nos ocupa; lo cual no ocurrió.

A todo lo anterior, le añadimos el agravante de que el Patrono no le dio la oportunidad al querellante, durante la investigación, de revisar la evidencia en la presencia del delegado de la Unión, el señor Ramón Reyes, a pesar de haberlo solicitado. Ello, en clara violación de lo expresamente consignado en la Carta de Entendimiento sobre Mercancía Extraviada (Exhibit 2 Conjunto). La cual dispone cómo la disciplina progresiva por mercancía extraviada va a ser interpretada o administrada.

Por otro lado, el Patrono no presentó como testigo al supervisor directo del querellante para el momento de los hechos. A pesar de ser éste el encargado de despachar la mercancía que el querellante debía entregar y recibir la mercancía sobrante. Además, de ser a quien el querellante le solicitó la presencia del señor Ramón Reyes, delegado de la Unión, en el proceso disciplinario. El Patrono tampoco

---

<sup>6</sup> Reglas de Evidencia 10001© - (d), 32 LPRA Ap.VI

presentó como testigo a los estibadores responsables de ingresar en el camión la mercancía despachada. El Patrono sólo descansó en el juicio y dirección del examen realizado por una persona que no estaba presente en el proceso de despacho y carga de mercancía.

Ciertamente, todo lo antes mencionado lacera uno de los pilares del debido proceso de ley, que es el derecho que tiene al que se le acusa de contrainterrogar. Es elemento esencial del debido proceso, el derecho del quejoso a confrontarse con el que lo acusa o contra lo que se le acusa. El derecho de un empelado a un debido proceso es violentado cuando no se le da la oportunidad al delegado de la Unión a estar presente al recibir la notificación disciplinaria, no es entrevistado o no tiene la oportunidad de contar su versión de los hechos.<sup>7</sup>

Finalmente, a preguntas de ésta árbitra, el gerente de tráfico, Jonathan Durán, testificó que la situación de falta o sobrante de mercancía despachada es algo que ocurre prácticamente todos los días (de 6 a 7 casos por semana). Y que entiende se debe a que el despachador, en un día regular de trabajo, está a cargo de tres a cuatro camiones, lo que equivale despachar alrededor de 500 a 600 cajas por camión. Lo cual refuerza el hecho de que la dinámica del proceso de despacho y carga de mercancía de los camiones es una propicia para el cometimiento de errores, los mismos no pueden atribuírsele a los camioneros y por ende al querellante. Por tanto, para poder adjudicar responsabilidad por mercancía extraviada a una persona que no interviene en el proceso de despacho y carga de dicha mercancía, lo mínimo que

---

<sup>7</sup> Gerstenslager Co, 111 LA 238 (Lalka, 1998)

se les puede garantizar es un debido proceso durante la investigación que corresponda a esos efectos.

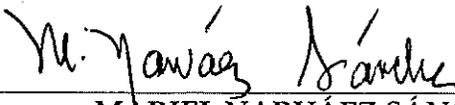
Aunque ciertamente hubo una mercancía que no pudo ser entregada al cliente número 5183063, el Patrono no pudo probar que el querellante fuese el responsable de que dicha mercancía faltara. Es forzoso concluir que el querellante no intervino en ningún momento con el manejo de la mercancía que fue depositada en el camión asignado a éste, más bien, fue diligente al notificar a su supervisor, y a su vez, indicar en la factura del cliente número 5183063 y en la Hoja de Evaluación de Mercancía que, cierta mercancía no se entregó debido a que la misma había faltado, como era el procedimiento en esos casos. Concluimos pues, que el Patrono no logró demostrar la validez de su postura. Éste no presentó prueba suficiente que justificara su acción disciplinaria. Tampoco pudo demostrar que el querellante haya sido el responsable de la falta de mercancía o que haya incurrido en alguna falta por negligencia en el desempeño de sus deberes. En síntesis, la prueba presentada por el Patrono no sostiene la falta imputada. Por todo lo cual, en virtud de los fundamentos consignados en el análisis y conclusiones que preceden, emitimos el siguiente:

### LAUDO

La medida disciplinaria impuesta al querellante, Edgardo Ortega Ortega, consistente en una suspensión de empleo y sueldo de cinco (5) días impuesta por el Patrono, 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 NOTIFÍQUESE:**

En San Juan, Puerto Rico, a 1 de mayo de 2024.

  
\_\_\_\_\_  
MARIEL NARVÁEZ SÁNCHEZ  
ÁRBITRO

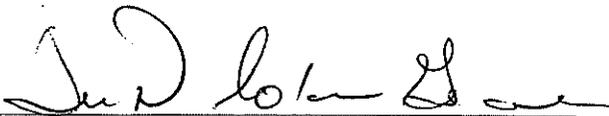
**CERTIFICACIÓN:**

Archivado en autos hoy, 1 de mayo de 2024, y remitida copia por correo electrónico a los siguientes:

LCDA. MARILYN PAGÁN  
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS  
JOSÉ SANTIAGO INC.  
[drh@josesantiago.com](mailto:drh@josesantiago.com)

SRA. GLADYS CORDERO  
DIVISIÓN DE ARBITRAJE UNIÓN DE TRONQUISTAS 901  
[union.pr@tronquista901.com](mailto:union.pr@tronquista901.com)

LCDO. JORGE LUIS MARCHAND HEREIDA  
[jmarchand@wolfpopperpr.com](mailto:jmarchand@wolfpopperpr.com)

  
\_\_\_\_\_  
IRIS DORIS COLÓN GRACIANI  
TÉCNICA EN SISTEMAS EN OFICINA