

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

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

v.

**JOSÉ SANTIAGO, INC.  
(PATRONO)**

**CASO NÚM.: A-21-341**

**SOBRE: SUSPENSIÓN DE TRES (3)  
DÍAS, SR. JOSÉ SALGADO VÁZQUEZ**

**ÁRBITRO:  
IVÁN MANUEL AVILÉS CALDERÓN**

## **I. INTRODUCCIÓN**

La vista de arbitraje del caso en el epígrafe se celebró el miércoles, 31 de agosto de 2022, en las instalaciones del Negociado de conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico. La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la parte querellante, Unión de Tronquistas de Puerto Rico, Local 901, en lo sucesivo "la Unión", compareció el Lcdo. Jorge Luis Marchand, asesor legal y portavoz; y el Sr. José Salgado Vázquez, reclamante y testigo. Por la parte querellada, José Santiago, Inc., en lo sucesivo "el Patrono", compareció la Lcda. Marilyn Pagán Pagán, asesora legal y portavoz; y el Sr. Alex Martínez Pérez, supervisor y testigo.

Ambas partes tuvieron la oportunidad de presentar toda la prueba que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus respectivas alegaciones. El caso quedó sometido, para

efectos de adjudicación, el 7 de octubre de 2022, fecha en que venció el término concedido a solicitud de las partes para radicar memorandos de derecho.

## II. SUMISIÓN

Las partes no llegaron a un acuerdo respecto a la sumisión, en su lugar, presentaron proyectos por separado, a saber:

### POR EL PATRONO:

"Que el Honorable Árbitro determine si la disciplina estuvo justificada y patrono actuó conforme al Convenio Colectivo y leyes aplicables. De determinarse que fue justificado que se desestime la querrela con perjuicio. De determinar que no estuvo justificada proceda a resolver conforme a derecho."

### POR LA UNIÓN:

"Que el Honorable Árbitro determine si la suspensión del empleado José Salgado Vázquez es justificada y de conformidad al convenio colectivo. de determinar que la suspensión fue injustificada proveer el remedio adecuado."

Luego de analizar ambos proyectos de sumisión a la luz de los planteamientos de las partes y la evidencia admitida, conforme a la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje<sup>1</sup>, determinamos que la controversia a resolver es la siguiente:

---

<sup>1</sup> Artículo XIII - Sobre la Sumisión:

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) precisos(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo o acuerdo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios, sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo.

Determinar si la suspensión de tres (3) días impuesta al Sr. José Salgado Vázquez el 28 de agosto de 2020, estuvo justificada o no. De determinar que estuvo justificada, desestimar la querrela. De Determinar que no estuvo justificada, el Árbitro proveerá el remedio adecuado.

### III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES<sup>2</sup>

#### A. CONVENIO COLECTIVO

##### 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.

---

<sup>2</sup> El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 6 de septiembre de 2018 hasta el 5 de septiembre de 2021, Exhibit 1 Conjunto.

**ARTÍCULO XVI**  
**PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS**

...

**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.

**ARTICULO 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.

**Sección 2.** Las suspensiones disciplinarias no serán mayores de cinco (5) días laborables.

**Sección 3.** Toda acción disciplinaria, serán notificadas por escrito al empleado. El empleado junto con el delegado o representante tendrá derecho a discutir la acción disciplinaria a través del procedimiento de quejas y agravios. Una vez discutida, si la decisión favorecer al empleado, se retirará de su expediente.

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

**Sección 5.** Si algún árbitro decide usar la antigüedad de un empleado como atenuante, tal antigüedad estará limitada a un periodo de dieciocho (18) meses. El remanente de la antigüedad del empleado se entenderá como inexistente.

#### IV. EVIDENCIA ADMITIDA

##### A. CONJUNTA

**Exhibit 1** - Convenio Colectivo aplicable, vigente desde el 28 de diciembre de 2017 hasta el 27 de diciembre de 2022.

##### B. PATRONO

**Exhibit 1:** Notificación de suspensión dada al querellante el 28 de agosto de 2020.

#### V. SOBRE LOS MÉRITOS DE LA QUERELLA

La Unión alegó que la medida disciplinaria de tres (3) días de suspensión impuesta al Sr. José Salgado Vázquez, fue una injustificada. Sus argumentos están basados en que el trabajo de descargo de mercancía que realizó el señor Salgado ese día se hizo en un espacio confinado, dentro de un vagón y el mismo conllevaba un gran esfuerzo físico que provocó cansancio y falta de aire. Además, que el querellante no tenía señalamientos previos por dicha conducta.

Para sostener su alegación, la Unión presentó el testimonio del señor Salgado, quien declaró que el 24 de agosto de 2020, estaba trabajando en el área de recibo de mercancía, específicamente en un vagón que medía aproximadamente nueve (9) pies de alto, ocho (8) pies de ancho y veinte (20) pies de profundidad. Que el trabajo realizado fue uno extenuante y que en un momento dado se bajó la mascarilla para recuperar su aliento, pero manteniendo distancia de sus compañeros, y su supervisor lo vio. Que tan

pronto este le llamó la atención sobre el particular, procedió a cubrirse su boca y nariz con la mascarilla.

El Patrono, por su parte, alegó que al momento de los hechos estaba vigente la orden ejecutiva de la gobernadora, Wanda Vázquez, que exigía el uso mandatorio de mascarilla a todos los ciudadanos. Que el trabajo realizado por el querellante era en un espacio confinado que aumentaba el riesgo de contagio para sus compañeros, y que el almacén contaba con una puerta aladaña para que los empleados pudieran salir a buscar aire fresco.

Contando así con el testimonio y los alegatos de las partes, nos disponemos a resolver. De entrada, resolvemos, que **No le asiste la razón al Patrono.**

Luego de evaluar y aquilatar toda la prueba atinente a este caso, concluimos que la suspensión del señor Salgado fue una injustificada ya que no cumplió con el requisito de justa causa. El principio de justa causa se considera que comprende tres cuestiones principales<sup>3</sup>; si el empleado cometió la falta que se le imputa; si se le concedió un debido proceso al empleado; y si la medida disciplinaria fue razonable. (Énfasis suplido). Bajo estos preceptos tenemos que concluir que el Patrono no cumplió con el tercero. Veamos:

Aunque ciertamente había una orden ejecutiva que exigía en aquel momento que todas las personas utilizaran mascarilla en todo momento, el Patrono no tomó en

---

<sup>3</sup> Fernández Quiñones Demetrio, El Arbitraje Obrero-Patronal, Primera Edición 2000, página 210, autor Demetrio Fernández.

consideración la naturaleza del trabajo realizado por el querellante. Un trabajo físico y arduo, que exigía doblarse, cargar peso en un lugar confinado (**vagón**), en pleno verano (**24 de agosto**). Los síntomas de fatiga y falta de aire que experimentó el señor Salgado hubiera llevado a cualquier persona razonable a bajarse la mascarilla de manera temporera como él lo hizo, manteniendo la distancia física. El Patrono tampoco alegó o mostró evidencia que, al señor Salgado, se le hubiera amonestado anteriormente por este hecho, exhibiendo una actitud de falta de respeto a la autoridad. Por último, a preguntas nuestras a la directora de Recursos Humanos, de si la conducta exhibida estaba contenida en el Manual de Medidas Disciplinaria, ésta admitió que no, lo que nos lleva a concluir que solo utilizó su criterio personal a la hora de imponer la medida disciplinaria. Privar al trabajador de su salario por tres (3) días laborables en medio del inicio de la pandemia, por cometer una falta en primera ocasión nos parece una medida totalmente desproporcionada a la falta cometida, dada las circunstancias y ambiente de trabajo del querellante. Aunque ciertamente cometió la falta imputada, la misma no ameritaba más allá de una amonestación verbal o escrita.

Por los fundamentos antes expuestos, emitimos la siguiente:

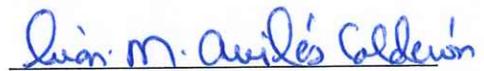
## VI. DECISIÓN

La suspensión de tres (3) días impuesta al Sr. José Salgado Vázquez el 28 de enero de 2020, fue una injustificada. Se ordena la remoción de dicha acción disciplinaria de su expediente de personal y el pago de los tres (3) días laborables dejados de devengar

acorde con la suspensión notificada y al salario base que devengaba el querellante al momento de su suspensión. Se ordena, además, se tome en consideración las veinticuatro (24) horas que hubiera trabajado para efectos del ciento diez (110) horas que exige el Convenio Colectivo para la acumulación de licencia por vacaciones y enfermedad.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 12 de octubre de 2022.



**IVÁN M. AVILÉS CALDERÓN**  
**ÁRBITRO**

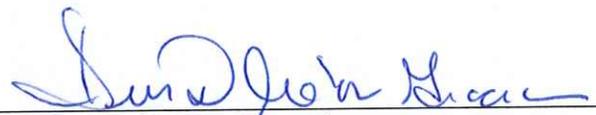
**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 12 de octubre de 2022 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

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

LCDO. JORGE LUIS MACHAND  
[jorgeluis.marchand@tronquista901.com](mailto:jorgeluis.marchand@tronquista901.com)

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

LCDO. JOSÉ E. SANTIAGO JR.  
[jesantiago@josesantiago.com](mailto:jesantiago@josesantiago.com)



**IRIS DORIS COLÓN GRACIANI**  
**TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA II**