

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
PO Box 195540  
San Juan PR 00919-5540

**BACARDÍ CORPORATION**  
**(Patrono)**

y

**UAW, LOCAL 2415**  
**(Unión)**

**LAUDO**

**CASOS A-03-1428 Y A-03-1432<sup>1</sup>**

**SOBRE: DESPIDO Y SUSPENSIÓN**  
**(SR. PABLO E. ZAYAS PÉREZ)**

**ÁRBITRO: JORGE E RIVERA**  
**DELGADO**

**INTRODUCCIÓN**

La audiencia en el caso de epígrafe comenzó el 30 de octubre de 2003 y continuó el 30 de marzo de 2004. La misma se celebró en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Bacardí Corporation, en adelante Bacardí o el Patrono, compareció representada(o) por el Lcdo. José A. Silva Cofresí, Asesor Legal y Portavoz. La Sra. Irradia Ojeda, Gerente de Recursos Humanos, y el Sr. Eddie Boulogne Pimentel, Facilitador de Producción y Mantenimiento, comparecieron como testigos.

La UAW, Local 2415, en adelante la Unión, compareció representada por el Lcdo. Víctor Bermúdez Pérez, Asesor Legal y Portavoz. Los Sres. Luis Santiago, Presidente de la Unión, y Pablo E. Zayas Pérez, querellante, comparecieron como testigos.

---

<sup>1</sup> Mediante carta con fecha del 28 de marzo de 2003, la cual está archivada en los expedientes, las partes hicieron constar su consentimiento para la consolidación de estos casos.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones, y la controversia quedó sometida para resolución el 21 de mayo de 2004, cuando expiró la extensión en el plazo solicitada por el Patrono para la presentación de los memoriales de derecho.

### ACUERDO DE SUMISIÓN

Las partes acordaron la siguiente sumisión:

“Determinar, conforme a Derecho, si el despido del [Sr.] Pablo Zayas [Pérez] estuvo o no justificado conforme al convenio colectivo vigente, la prueba [sic] presentada y el Derecho [aplicable]. De no estarlo, que el árbitro provea el remedio adecuado.”<sup>2</sup>

### RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

El Sr. Pablo Zayas Pérez, querellante, fue suspendido permanentemente de empleo y sueldo (esto es, despido) efectivo el 25 de octubre de 2002. Véase el documento que fue marcado “Exhíbit V del Patrono”. Al momento de su despido, el querellante desempeñaba las funciones de **Operador de Destilería** y era **Vicepresidente de la UAW, Local 2415**. El Patrono le imputa al querellante haber ofrecido al Departamento de Nómina información falsa, a sabiendas (esto es, con conocimiento y

---

<sup>2</sup> El árbitro, no sin antes considerar el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida, determinó que procede resolver si la suspensión de empleo y sueldo de que fue objeto el querellante, mientras se efectuaba la investigación de los hechos en que se basa el despido, fue o no justificada.

deliberación), acerca de su asistencia al trabajo el jueves, 17 de octubre de 2002<sup>3</sup>. El querellante solicitó se enmendara su registro de asistencia para que el mismo reflejara que había trabajado el día en cuestión<sup>4</sup>. El Registro Electrónico de Asistencia o “Timecard” del querellante refleja que éste no trabajó ese día<sup>5</sup>.

Esta no es la primera vez que el querellante es objeto de acción disciplinaria. A continuación se detallan las acciones disciplinarias previas a la del despido de que fue objeto el querellante.

El 2 de septiembre de 1998, el señor Zayas fue amonestado por escrito por “no ponchar correctamente el horario establecido para el disfrute del período de tomar alimentos.” Asimismo, se le advirtió que “[d]e continuar con dicha conducta, nos veremos precisados a aplicar medidas disciplinarias más severas que pueden incluir una suspensión de empleo y sueldo.”<sup>6</sup>

El 22 de febrero de 2002, el querellante fue amonestado, nuevamente, esta vez porque “cambió su turno [de trabajo] sin autorización.” También se le advirtió que de ocurrir nuevamente esa situación, “nos veremos precisados a tomar medidas disciplinarias más severas.”

---

<sup>3</sup> Se advierte que ésta información no surge de la carta de despido; no obstante, el querellante tenía conocimiento de tales imputaciones desde el 22 de octubre de 2002, fecha en la que tuvo lugar la reunión a la que asistieron el querellante, la Gerente de Recursos Humanos y el Facilitador de Producción y Mantenimiento, y a raíz de la cual el querellante fue suspendido de empleo y sueldo mientras se realizaba una investigación.

<sup>4</sup> Véase el documento que fue marcado “Exhibit II del Patrono”, esto es, la “Solicitud para Enmendar Información en la Tarjeta de Asistencia”.

<sup>5</sup> Véase el documento que fue marcado “Exhibit I, del Patrono”.

<sup>6</sup> Véase el documento que fue marcado “Exhibit VIII, del Patrono”.

El 13 de mayo de 2002, el querellante fue objeto de una suspensión de empleo y sueldo de tres (3) días por abandonar su área de trabajo, y no anotar el comienzo y el fin del período de tomar alimentos, haciendo creer que trabajó de forma continua desde las 6:00 a.m. hasta las 2:00 p.m., cuando ello no fue así. En esta ocasión se le exhortó a modificar su conducta y cumplir con las normas establecida, “pues en una próxima ocasión, de usted incurrir en violación a cualquiera de ellas, [eso] será motivo de despido.”<sup>7</sup>

El querellante fue suspendido de empleo y sueldo mientras se efectuaba la investigación de los hechos en que se basa el despido.

### ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Si el patrono alega que hay causa justificada para una acción disciplinaria, le corresponde probar que la misma es justificada. Véase Delgado Zayas vs. HIMA, 137 DPR 643 (1994), Rivera Águila vs K-Mart de PR, 123 DPR 599 (1989), y Srio. del Trabajo vs. ITT, 108 DPR 536 (1979).

Está claro que los patronos pueden aprobar unilateralmente, salvo pacto en contrario, reglamentos internos y establecer las normas de conducta que estimen necesarias para garantizar la ordena marcha y el normal funcionamiento de la empresa, y los empleados estarán sujetos a ellos(as) siempre y cuando los(las) mismos(as)

---

<sup>7</sup> Véase el documento que fue marcado “Exhibit XI del Patrono”

cumplan con el criterio de razonabilidad, y los empleados tengan pleno conocimiento de la existencia y el contenido de tales, por habersele entregado copia.

El Patrono, en el ejercicio de su derecho a “establecer por escrito y poner en vigor reglas de conducta y de disciplina y las sanciones aplicables por violación de dichas reglas”, el cual está consagrado en el Artículo II del Convenio Colectivo aplicable, dispuso en reglamento que incurrir en la siguiente práctica conllevaría separación del empleo: **“Falsificar, alterar, omitir o dar información incorrecta de forma verbal o escrita, con relación a cualquier formulario o documento provisto por la Compañía.** Esto incluye, pero no se limita a reclamaciones y comprobantes médicos, licencia [de] enfermedad, vacaciones, certificados médicos, otros bienes, plan médico, solicitud de reembolso por gastos, solicitud de empleo, cuadros de cajas, nómina y verificación de empleo. [Énfasis suplido.]”

En el caso de epígrafe, de un examen de la norma antes expuesta, no surge ningún indicio de irrazonabilidad. Por el contrario, está plenamente relacionada con el normal y buen funcionamiento de la empresa.

El querellante tenía pleno conocimiento de la existencia y del contenido de las normas de conducta y disciplina de la empresa, porque oportunamente se le entregó copia de las mismas. A pesar de ello, el querellante solicitó que se enmendara su registro de asistencia para que el mismo reflejara que había trabajado el día 17 de octubre de 2002, cuando no le constaba haber trabajado ese día. Si el querellante

dependía de su memoria cuando revisaba la nómina y no estaba seguro de haber trabajado el 17 de octubre de 2002, no debió solicitar que se enmendara su registro de asistencia para que el mismo reflejara que había trabajado el día en cuestión.

Los registros de asistencia se utilizan para el pago de nóminas, y la acumulación y concesión de licencias a los empleados; por consiguiente, su adulteración no se puede permitir. Tal adulteración puede denotar conducta impropia sino un intento de fraude al cobrar por un trabajo no realizado. Si el Patrono no exige el cumplimiento estricto de sus normas ni actúa con firmeza en casos como éste, se expone a que se mine la confianza en sus registros de asistencia y, peor aún, se fomentaría el fraude y la falta de honradez hacia la empresa; lo cual atentaría contra su propia subsistencia.

El récord o historial de acciones disciplinarias de un empleado es relevante siempre y cuando el patrono adopte una política de disciplina correctiva.

Con anterioridad al despido, el querellante fue amonestado y suspendido de empleo y sueldo por irregularidades en el registro de asistencia; es decir, que fue objeto de disciplina progresiva y correctiva. Dicho de otro modo, el Patrono, antes de dar por terminada la relación de trabajo con el querellante, procuró infructuosamente orientarlo y corregirlo para que modificara su conducta. Nótese que el querellante estaba más que advertido de las consecuencias de su incumplimiento reiterado de las normas sobre registro de asistencia. Dadas las circunstancias, no se puede catalogar como caprichoso y arbitrario el despido. Ante dicho incumplimiento del querellado, procedía imponer

una sanción aún mayor que la suspensión de empleo y sueldo, y eso fue lo que hizo el Patrono.

En lo que atañe a la suspensión de empleo y sueldo de que fue objeto el querellante el 22 de octubre de 2002, se advierte que al Patrono también le incumbía probar que existía justa causa para la misma. Los árbitros consideran la protección contra acciones disciplinarias injustas como elemento fundamental de la relación de negociación colectiva. Por consiguiente, los árbitros exigen que las acciones disciplinarias sean por justa causa máxime cuando el convenio colectivo contiene una disposición en ese sentido<sup>8</sup>. Sobre este particular, cabe destacar la siguiente expresión de un reconocido comentarista en materia de arbitraje: “El lograr establecer el principio de justa causa en la revisión de sanciones disciplinaria provenientes del patrono es un objetivo sindical crucial ya que reemplaza la facultad unilateral patronal por la intervención imparcial de un tercero conocido como el árbitro”. Véase, de Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, ante, página 212.

En este caso la Compañía **no** cumplió satisfactoriamente con la exigencia de probar que la suspensión de empleo y sueldo en cuestión fue justificada; en consecuencia, procede que el árbitro deje sin efecto la misma.

Por los fundamentos expresados, se emite la siguiente DECISIÓN:

---

<sup>8</sup> Véase el Artículo VIII, Sección 6, del convenio colectivo aplicable.

Vistas y consideradas las circunstancias en el presente caso, procede confirmar la acción del Patrono de despedir al Sr. Pablo Zayas Pérez; en consecuencia, se desestima la querrela en el caso A-03-1428, y se ordena el cierre con perjuicio y archivo del expediente correspondiente. No procede confirmar la acción del Patrono de suspender de empleo y sueldo al señor Zayas Pérez; en consecuencia, se ordena al Patrono pagar al querellante el salario que éste dejó de percibir por razón de tal suspensión amén de los intereses al tipo legal anual sobre el monto de los salarios adeudados, los cuales serán computados a partir de la fecha de notificación de este laudo hasta que se pague definitivamente la deuda.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 10 de febrero de 2005.

---

**JORGE E. RIVERA DELGADO**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN**

Archivado en autos hoy 11 de febrero de 2005; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR LUIS R SANTIAGO  
PRESIDENTE  
UNIÓN UAW LOCAL 2415  
URB IRLANDA HEIGHTS  
FT 13 CALLE ANTARES  
BAYAMÓN PUERTO RICO 00956

SRA WANDA MORENO  
VICEPRESIDENTA RECURSOS HUMANOS  
BACARDÍ CORPORATION  
PO BOX 363549  
SAN PUERTO RICO 00936-3549

LCDO VICTOR M BERMÚDEZ PÉREZ  
A-22 CALLE RONDA  
URB. VILLA ANDALUCÍA  
SAN JUAN, PR 00926

LCDO JOSÉ A. SILVA COFRESÍ  
FIDDLER, GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ  
P O BOX 363507  
SAN JUAN, PR 00936-3507

JANETTE TORRES CRUZ  
SECRETARIA