

EEstado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5302 a 5317 fax 756-1115

CEMEX DE PUERTO RICO INC.
(Patrono)

Y

**UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA
PUERTO RICAN CEMENT**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-08-1707

SOBRE: DESPIDO
WILLIAM TORRE

ÁRBITRO:
FERNANDO E. FUENTES FÉLIX

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Hato Rey, Puerto Rico, el viernes, 6 de marzo de 2009.

El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el lunes, 13 de abril de 2009, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter sus respectivos alegatos escritos en apoyo de sus respectivas posiciones.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por **“el Patrono”** o la **“Compañía”** comparecieron la Lcda. Lourdes G. Aguirrechú, Asesora Legal y Portavoz, la Sra. Carmen M. Dávila, Representante del Patrono y la Lcda. Vanessa Vicens, Abogada Interna de la Compañía.

Por **“la Unión”** comparecieron el Lcdo. Leonardo Delgado Navarro, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. Miguel Rosario, Presidente de la Unión, el Sr. Jerry Lugo, Tesorero, el Sr. Daniel Marini, Secretario y el Sr. William Torr , Querellante.

ACUERDO DE SUMISIÓN

“Que el Honorable  rbitro determine si el despido de William Torr  se justific  o no según el Convenio Colectivo y la prueba presentada.”

De determinar que no se justific , que ordene el remedio adecuado.”

III. DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit Núm. 1 Conjunto:

Convenio Colectivo vigente entre las partes desde el 1ero. de marzo de 2003 al 29 de febrero de 2008.

2. Exhibit Núm. 2 Conjunto:

Carta de despido dirigida al Sr. William Torre Feliciano, por la Sra. Carmen Minerva Dávila Santiago, Gerente de

Recursos Humanos y Relaciones Laborales, Área Sur, de fecha del 11 de diciembre de 2007.

IV. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO PERTINENTES AL CASO

ÁRTICULO XIV

REGISTRO DE ASISTENCIA

Sección 1. Cada trabajador estará en el deber de registrar sus horas de entradas y salida a su trabajo. En caso de que por olvido involuntario del trabajador o cualquier otro motivo (fuera del control del trabajador) no registre sus horas, debe informarlo lo antes posible al Jefe de Personal o a su representante autorizado quien tendrá autoridad para hacer los arreglos.

Sección 2. Se le pagará al personal las horas trabajadas y registradas de acuerdo con el horario que aparezca registrado o iniciado por la Oficina de Personal, siempre y cuando no haya error en la misma. Si hubiere algún error, la Oficina de Personal hará los ajustes necesarios y se lo notificará al empleado. Cuando ocurran errores en el pago de del trabajador, la COMPAÑIA se compromete a pagar la diferencia en la misma semana en que se reclama, salvo que se trate de errores del trabajador.

ÁRTICULO XXXI

DERECHOS DE LA GERENCIA

Sección 1. “La Unión reconoce el derecho de la COMPAÑIA a administrar y dirigir el negocio, la producción y el personal, incluyendo el derecho de la COMPAÑIA a reducir empleados por la falta de trabajo o por otras razones legítimas, a añadir turnos de trabajo y a asignar horas extras de trabajo.

DISPONIÉNDOSE, que tales derechos, no serán usados discriminatoriamente contra los empleados por ser miembros de la UNIÓN; y disponiéndose, además, que tales derechos de la gerencia no serán ejecutados en ninguna forma inconsistente con, o en violación de cualquiera de las disposiciones de este Convenio. Nada de lo contenido en este Convenio se interpretará en el sentido de privar a la COMPAÑÍA de sus derechos de administración, a menos que dicha interpretación, fuese expresamente requerida por las disposiciones de este Convenio.”

V. RELACION DE LOS HECHOS

1. Cemex de Puerto Rico, en adelante denominado **“el Patrono”** o **“la Compañía”** se dedica a la venta y manufactura de Cemento y sus facilidades físicas se encuentran localizadas en Ponce, P.R.
2. Entre el Patrono y la Unión existe un Convenio Colectivo con vigencia del 1ero. de marzo de 2003 al 29 de febrero de 2008.
3. El Sr. William Torré, en adelante, denominado **“el Querellante”** se desempeñaba en la posición de **“Poidometer and Plow Feeder Tender”** hasta el 11 de diciembre de 2007 fecha en que fue despedido.
4. En la planta trabajan cuatro (4) empleados en dicha posición de **“Plow Feeder Tender”**, uno (1) en cada uno de los tres (3) turnos diarios de trabajo y el cuarto esta libre.

5. En la planta se trabajan tres (3) turnos diarios en los siguientes horarios a saber:

6:00 A.M. a 2:00 P.M.

2:00 P.M. a 10:00 P.M.

10:00 P.M. a 6:00 A.M.

6. El Querellante trabajaba turnos, rotativos en cualquiera de esos turnos. En cada uno de esos turnos hay un supervisor, razón por la cual el Querellante trabajaba con varios supervisores, aunque con el más que le tocó trabajar fue con el Sr. Walter Colón.
7. Al Querellante se le despidió por irregularidades con relación a su registro de ponches de entrada y salida.

El Patrono en su investigación del caso de autos, encontró que en la mayoría de las ocasiones el Querellante ponchaba antes de tiempo, sin la debida autorización de su supervisor, resultando esto en un sobrepago correspondiente a horas no trabajadas.

8. La Sra. Carmen Minerva Dávila, testigo del Patrono y quien para la fecha de los hechos del caso era la Gerente de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, declaró que comenzó una investigación al detectar que el Querellante y otro empleado, el Sr. Carlos Aponte quien también fue

despedido pero no llevó su caso a arbitraje, estaban incurriendo en irregularidades en sus ponches sin autorización del supervisor de turno.

9. En la Compañía se utiliza el sistema "Kronos" en el cual el registro se realiza con la mano del empleado y es un registro biométrico.

Este sistema se utiliza para registrar las entradas y salidas del empleado a su trabajo.

Al empleado se le paga su salario de acuerdo al horario que registra en el sistema "Kronos".

10. El supervisor de turno prepara un informe cuyo propósito es validar que el empleado estuvo todo el turno de trabajo en la planta.

Como la planta de trabajo es grande, podría darse la situación de que un empleado luego de ponchar se vaya y regrese a la hora de salida.

El informe del supervisor también valida que el empleado estuvo autorizado a trabajar tiempo extra o que trabajó su período de alimento, si ese fuera el caso.

11. El 27 de noviembre de 2007 la señora Dávila se reunió con el Querellante y con el Sr. Miguel Rosario, Presidente de la Unión con relación a las irregularidades de los ponches.

12. En esa reunión el Querellante le alegó a la señora Dávila que él llegaba temprano y ponchaba porque él creía que se pagaba por el informe del supervisor y no por el registro del sistema "Kronos" y que él desconocía que estuviera cobrando esas horas extras.
13. La señora Dávila le informó al Querellante y al señor Rosario que iba a comenzar una investigación desde enero de 2007 para determinar el monto o total de lo cobrado por esas horas y que existían razones para que procediera un despido.

El señor Rosario le solicitó a la señora Dávila que no despidiera al Querellante porque entendía que el despido podía ser una medida muy severa.
14. La señora Dávila examinó los registros de entrada y salida del sistema "Kronos" del Querellante y los informes diarios del supervisor del turno para el período comprendido entre enero a noviembre de 2007.
15. La señora Dávila encontró que durante el período de enero a noviembre de 2007, en treinta y siete (37) ocasiones hubo irregularidades en el registro de los ponches del Querellante sin la debida autorización del supervisor del turno. En la mayoría de las veces el Querellante entró entre media (½) hora a cuarenta y cinco (45) minutos antes de tiempo. Esta situación ocurrió en los

diferentes turnos en que el Querellante estuvo asignado a trabajar. (Véase el Exhibit Núm. 2 del Patrono).

16. El efecto de entrar antes de tiempo, es que al final del día, al completar su turno regular de ocho (8) horas, el Querellante cobraba tiempo extra.
17. Como la señora Dávila observó una tendencia por parte del Querellante a ponchar antes de su hora de entrada en el año 2007, procedió a revisar los registros de ponche del año 2006 y los informes del supervisor, para corroborar si había sido un patrón. Encontró que en el período de enero a junio de 2006 el Querellante no registró ponches antes de tiempo y tampoco lo hizo en el año 2005. Sin embargo esa tendencia se inició a partir de julio de 2006.
18. En el período de julio a diciembre de 2006, el Querellante registró antes su hora de entrada en veinticinco (25) ocasiones, en los diferentes turnos que le correspondía trabajar, sin la autorización del supervisor del turno. (Véase el Exhibit Núm. 3 del Patrono).
19. Al concluir la investigación, la señora Dávila volvió a reunirse con el Querellante y con el señor Rosario y les informó que la evidencia que examinó, demostró que desde julio de 2006, el Querellante estaba ponchando

antes de tiempo sin la debida autorización del supervisor, lo que resultaba en un sobrepago correspondiente a horas no trabajadas.

20. Mediante carta del 11 de diciembre de 2007 la Compañía despidió al Querellante. Dicha carta fue firmada por la señora Dávila (Véase el Exhibit Núm. 2 Conjunto, carta de despido).

21. Luego de que la señora Dávila les informó del Despido del Querellante, el señor Rosario le preguntó a esta si ella aceptaría que el Querellante renunciara y esta le contestó que eso lo tenía que consultar porque la decisión de la Compañía fue de despido.

22. La señora Dávila declaró que alrededor del 9 de enero de 2008, el señor Rosario le entregó una carta de renuncia del Querellante. Dicha carta de renuncia tenía fecha del 11 de diciembre de 2007. (Véase el Exhibit Núm. 5 del Patrono, carta de renuncia).

23. Sobre el particular, el señor Rosario declaró que la carta tenía como propósito que el Querellante pudiera gestionar y obtener el pago del desempleo.

El Querellante alegó en su carta de renuncia tener problemas de transportación y que se le hacía difícil llegar hasta su trabajo.

24. La Compañía no le aceptó la carta de renuncia al Querellante porque la decisión que ya se había tomado e informado al Querellante el 11 de diciembre de 2007 fue un despido.
25. La señora Dávila declaró que el Querellante fue despedido porque cometió un acto de deshonestidad al cobrar por un tiempo que no trabajó y que cometió una falta grave.
26. Por no estar de acuerdo con el despido del Querellante, la Unión radicó la presente querrela objeto del caso de autos ante este Foro de Arbitraje.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Luego de analizada y aquilatada la prueba desfilada en el caso de autos, somos de opinión que el despido impuesto por el Patrono al Querellante estuvo justificado. Veamos.

En el caso de autos, tal y como surge de los hechos del mismo, la Compañía luego de realizar una investigación detallada de los registros de entrada del Querellante y de los informes de los supervisores, encontró que el Querellante estaba cometiendo irregularidades en el registro de ponches sin autorización del supervisor de turno.

En la mayoría de las ocasiones, el Querellante estaba ponchando antes de tiempo y cada vez que ello ocurría, este estaba cobrando ese tiempo como tiempo extra.

Cuando la señora Dávila confrontó al Querellante con las irregularidades de los ponches, este lo que alegó fue que llegaba temprano y ponchaba antes, porque él entendía que se le pagaba a base de los informes del supervisor.

El Querellante le dijo a la señora Dávila que él pensaba que se pagaba por el informe del supervisor y no por el sistema de ponche "Kronos".

Sobre este particular, la señora Dávila declaró que ella no le dio credibilidad a esta excusa del Querellante porque este llevaba doce (12) años trabajando en la planta y él sabía que siempre se ha pagado por lo que refleja el sistema de ponches "Kronos".

Es importante señalar con relación a lo anterior, que el Convenio Colectivo en su Artículo XIV, Registro de Asistencia, supra, fija y establece la obligación que tiene todo empleado de ponchar correctamente sus horas de entrada y salida, ya que es a base de ello que se le paga el salario al empleado.

El Querellante por su parte entre otras cosas alegó en la vista de arbitraje que él llegaba temprano y que ponchaba antes de tiempo porque el Sr. Manolo Irizarry, Jefe de los Superintendentes, lo autorizaba ya que este lo llamaba a su casa y le decía que entrara antes porque supuestamente "la correa estaba mojada".

Sin embargo, en su contrainterrogatorio el Querellante admitió que cuando se reunió con la señora Dávila él no le dijo a ella que el señor Irizarry lo hubiera autorizado a entrar temprano.

Por otro lado, el Querellante tampoco le dijo a la señora Dávila que luego de pochar el comenzara a trabajar.

Sobre este aspecto es importante señalar que en la planta de Ponce se trabaja veinticuatro (24) horas, razón por la cual cuando el Querellante ponchaba antes de tiempo, todavía estaba trabajando en su turno el otro "Plow Feeder Tender".

Además, las entradas antes de tiempo ocurrieron en cualquiera de los tres (3) turnos diarios de trabajo.

En cuanto al testimonio del Sr. Miguel Rosario, Presidente de la Unión, este entró en contradicciones con el testimonio del Querellante que en términos generales nos mueven a darle poco y escaso valor probatorio a su testimonio.

En el caso de autos la Compañía despidió al Querellante luego de haber llevado a cabo una investigación de los hechos que incluyó la entrevista con el Querellante.

La Compañía presentó además abundante prueba documental que la señora Dávila examinó así como los hallazgos de su investigación.

Por otro lado, el señor Rosario alegó haber hecho una investigación por parte de la Unión pero en la vista de arbitraje no trajo evidencia de ello.

La Unión no probó que la decisión de la Compañía de despedir al Querellante haya sido discriminatoria y contraria a los derechos de la Gerencia. De hecho la

Compañía despidió a otro empleado unionado, el Sr. Carlos Aponte por haber ponchado fuera de hora y sin autorización.

La Unión también alegó que como el Querellante no tenía un expediente disciplinario previo al despido, la sanción del despido fue muy severa. No le asiste la razón a la Unión. El Querellante cometió una falta grave al ser deshonesto con el registro de sus horas de trabajo. Ese tipo de falta afecta las operaciones de la empresa y no se puede tolerar.

Relacionado con lo anterior se ha señalado lo siguiente:

“When assessing whether discipline is excessive, arbitrators often consider the attitude of the employee. An admission of wrongdoing, an expression of remorse, or an offer of apology may lead to a finding that leniency was appropriated. By contrast, when an employee avoids responsibility for his action, the arbitrator may be less inclined to overturn a serious penalty. In BHP Petroleum, for example, the arbitrator upheld a discharge, citing among other factors, the employee’s tendency to blame others for his shortcomings.” Citas omitidas. Discipline and Discharge in Arbitration, 1998, pág. 87.

En el caso de autos, la Unión le reconoció plena autoridad a la Compañía en el Artículo XXXI sobre Derechos de la Gerencia, supra, para administrar y dirigir el negocio, la producción y el personal, con la única limitación de que dicho derecho no sea utilizado discriminatoriamente contra los empleados por ser miembros de la Unión.

Con relación a lo anterior, debemos señalar que está firmemente establecido en el campo obreropatrimonial que el patrono, además de administrar su negocio, posee el derecho inherente de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñaban, ascenderlos y degradarlos, transferirlos, disciplinarlos por justa causa y mantener la conducta moral del personal en su más alto nivel. (Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, pág. 634, ex. Seq., 6ta. Ed., 2003).

El despido de un empleado que “tiene su origen no ya en el libre albedrío del patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa, se considera justificado. Secretario del Trabajo v. ITT, 108 D.P.R. 536, 543 (1979). Por otra parte, en este mismo caso, nuestro Honorable Tribunal Supremo resolvió, a la pág. 544 que:

La falta o acto aislado que dé lugar al despido del empleado en primera ofensa ha de ser de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter tan lesivo a la paz y el buen orden de la empresa, que constituirá una imprudencia esperar su reiteración para separarlo del establecimiento.

Del mismo modo en el caso de Mercedes Bus Line v. Tribunal de Distrito, 70 D.P.R. 690, 695, el Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico, resolvió que:

La negligencia, la incompetencia, la deslealtad y la desobediencia a las reglas y órdenes del patrono son motivos justificados, para despedir a un empleado.

En el caso Blanes v. Tribunal de Distrito, 69 D.P.R. 113, 120, el Honorable Tribunal Supremo, expresó lo siguiente:

En todo contrato de empleo existe expresa o implícitamente, la condición de que el empleado habrá de cumplir los deberes de su empleo en forma competente, y, como consecuencia, si se demuestra que el empleado es incompetente, ineficiente, o negligente, en tal forma que el continuar con sus servicios resultaría en perjuicio del patrono y aún de terceras personas, ese hecho constituye justa causa para el despido.

Por otro lado la Ley 80, de mayo de 1976 dispone en su Artículo 2, 29 LPRA § 185

(b) entre otros, que se considerará como justa causa para el despido, las siguientes:

185b. Indemnización por despido sin justa causa - Justa causa para el despido. Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado un establecimiento:

- a. Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
- b. La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.
- c. Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos por el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

Al respecto, nuestro Honorable Tribunal Supremo ha resuelto que no toda conducta por parte de un empleado requiere de algún tipo de patrón de violación previa para poder justificar el despido. Existen conductas las cuales dada su naturaleza crítica en cuanto a las operaciones del patrono y las funciones del empleado justifican el despido incluso en caso de primera ofensa. Castro Soto vs. Caribe Milton 137 DPR 294 (1994). Rivera Torres vs. Pan Pepín 2004 TSPR 59. Cf. Martínez vs. ACANA, 2002 TSPR76.

Si bien el despido como medida disciplinaria no se favorece ante una primera falta, el mismo no se descarta cuando las circunstancias demuestran que se trata de una falta de tal intensidad, que así lo requiera la protección de la buena marcha de los negocios de la empresa y la seguridad de los empleados. Secretario del Trabajo vs. ITT, supra.

El reconocido tratadista Alberto Acevedo Colón en su libro, *Legislación Protectora del Trabajo Comentada* señala que:

“Constituye una falta mayor o grave aquella que es de tal seriedad o naturaleza que revela una actitud o un detalle del carácter del empleado, que resulta tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa que constituirá una imprudencia del patrono esperar su reiteración para despedir el empleado.

El efecto de una falta mayor o grave sobre el negocio del patrono es, o al menos podría resultar, considerable y de conocimiento generalizado entre los empleados de la

empresa. Es por esta razón que las faltas mayores o graves reciben un tratamiento diferente bajo la ley que el que se brinda a las faltas menores o comunes.

En una empresa no resulta necesario incluir en el reglamento o manual de disciplina ciertas normas de conducta cuya violación constituye una falta mayor o grave. Siempre que una persona con un nivel normal de inteligencia deba comprender que ciertas acciones constituyen faltas mayores o graves, su patrón de conducta no debe presentar una desviación que le lleve a incurrir en este tipo de falta. Una falta mayor o grave puede conllevar el despido de un empleado aunque se trate de una falta aislada. Conforme a lo dispuesto por el Tribunal Supremo de Puerto Rico, no se requiere esperar que una falta mayor o grave se repita para proceder con la separación del empleado...

La ley conllevaría a lo absurdo, si pretendiera que faltas como las expresadas deben incluirse como conducta prohibida en el reglamento o manual de disciplina de la empresa, y que antes de la primera ocurrencia se requiera una amonestación y la repetición de la falta para que se pueda realizar entonces un despido justificado."

Para concluir, resolvemos que el despido del Querellante no fue uno arbitrario, caprichoso o discriminatorio, el mismo fue el resultado de una conducta deshonesta del Querellante de cometer irregularidades en sus ponches y por ello recibió paga por tiempo que no trabajó.

La investigación que la Compañía realizó demostró que el Querellante estaba ponchando antes, sin la debida autorización. El despido del Querellante fue una gestión administrativa legítima de la Compañía realizada con el único propósito de

salvaguardar el bienestar de la empresa y el orden de sus operaciones. No se le puede permitir a los empleados que ponchen fuera del horario que tienen asignado o autorizado por sus respectivos supervisores.

De conformidad con todo lo antes expresado, resolvemos que el Patrono actuó correctamente y que la medida disciplinaria impuesta al Querellante estuvo justificada.

VII. LAUDO

El despido del Sr. William Torre estuvo justificado según el Convenio Colectivo y la prueba presentada.

Se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 22 de abril de 2009.

FERNANDO E. FUENTES FÉLIX
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 22 de abril de 2009, y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR MIGUEL ROSARIO
PRESIDENTE
UNIÒN DE TRABJS. DE LA PTO. RICAN CEMENT
PO BOX 8728
PONCE PR 00732

CEMEX DE PUERTO RICO INC
PO BOX 331349
PONCE PR 00733-1349

LCDO LEONARDO DELGADO NAVARRO
1000 AVE MUÑOZ RIVERA STE 301
SAN JUAN PR 00927-5019

LCDA LOURDES G AGUIRRECHU SALOM
RIVERA, TULIA & FERRER
50 CALLE QUISQUEYA 3ER. PISO
SAN JUAN PR 00917-1212

MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA