

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, PR 00918

UNIÓN U.A.W.-LOCAL 2415
(Unión)

Y

BACARDI CORPORATION
(Compañía)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-04-464

**SOBRE: AMONESTACIÓN-
INCUMPLIMIENTO DE NORMAS**

**ÁRBITRO: JUAN JOSÉ ZAMORA
SANTOS**

I. INTRODUCCIÓN

Las vistas de arbitraje del caso de referencia se celebraron en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje ubicadas en San Juan, Puerto Rico, los días 7 de mayo y 9 de noviembre de 2004. El caso quedó sometido, para su consideración y adjudicación, el 7 de enero de 2005, fecha en que venció la prórroga solicitada por la Unión para presentar su alegato.

Por Bacardí Corporation, en adelante “la Compañía”, comparecieron: el Lcdo. José A. Silva Cofresí, como Asesor Legal y Portavoz; la Sra. Wanda Moreno, como Representante de la Compañía; la Sra. Iraida Ojeda, como Representante de la Compañía y Testigo; y como testigos la Sra. Antonia Ortiz y el Sr. Félix Mendoza.

Por la Unión U.A.W., Local 2415, en adelante “la Unión”, comparecieron: el Lcdo. Víctor M. Bermúdez Pérez, como Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Luis R. Santiago, como Presidente, Local 2415; el Sr. Ramón Ginés, como Testigo; y los Sres. Juan Marrero y Félix Colón, como Querellantes.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Determinar si las amonestaciones dadas a los querellantes estuvieron o no justificadas conforme a la prueba presentada y al Convenio Colectivo vigente entre las partes. De no estarlo, que el Honorable Árbitro provea el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO PERTINENTES AL CASO**ARTÍCULO II
Derechos de Administración**

Las partes reconocen el derecho de la Administración a dirigir y controlar los negocios y asuntos de la Compañía y que el derecho de controlar, supervisar y administrar las plantas de la Compañía, incluyendo empleos y trabajos, son funciones pertenecientes exclusivamente a la Compañía, salvo que se establezcan limitaciones expresas a dichos derechos de administración en este Convenio. La Unión y el personal reconocen que los trabajadores tienen el deber primordial de prestar servicios a la Compañía cada vez que ésta lo necesite. La Compañía retiene el derecho exclusivo de establecer por escrito y poner en vigor reglas de disciplina y de conducta y las sanciones aplicables por violación de dichas reglas. Los trabajadores de la Unión, si consideran que las reglas o sanciones aplicadas por la Compañía son arbitrarias, utilizarán el procedimiento de quejas y agravios creado en virtud del Artículo VIII de este Convenio.

**ARTÍCULO XXII
Salud y Seguridad**

El Patrono y la Unión cooperarán en el esfuerzo de proveer un área de empleo saludable y seguro, libre de riesgos ocupacionales reconocidos. El Patrono y la Unión compartirán la responsabilidad de impulsar y mantener el fiel cumplimiento de todos los reglamentos vigentes y normas adoptadas en las áreas de trabajo para asegurar la salud y seguridad de los empleados.

...

IV. DISPOSICIONES REGLAMETARIAS DE BACARDI COPR.

POLÍTICA SOBRE CONSUMO DE ALCOHOL

...

IV. Disposiciones Generales

A. Consumir o estar bajo las influencias de alcohol en el lugar de trabajo en horas de trabajo no está permitido. Dicha conducta puede interferir con el desempeño del asociado, así como con la seguridad y eficiencia de las operaciones de la Compañía. Igualmente está prohibido la posesión no autorizada de bebidas alcohólicas en el lugar de trabajo en horas de trabajo.

...

Normas de Conducta

...

El desarrollo y la excelencia de nuestra compañía depende del orden y cumplimiento con las normas y procedimientos establecidos.

Las normas de conducta son una guía del comportamiento que se espera de todos los asociados, con el propósito de promover un ambiente de trabajo seguro y efectivo.

A continuación encontrarán las normas de conducta, al igual que varios ejemplos de lo que podría constituir faltas a dichas normas. Se presentan, además, las violaciones a las normas que pueden conllevar la separación permanente del empleo.

...

Cumplir con las siguientes políticas de la compañía:

...

- Política de Alcohol

...

V. RELACIÓN DE HECHOS

1. Bacardí Corporation es una empresa que se dedica a la confección de bebidas alcohólicas.
2. El 3 de julio de 2003, se propuso manufacturar un ron especial conocido como "Reserva Limitado". Para realizar esta tarea el Patrono asignó a la Sra.

- Antonia Ortiz y Ramón Ginés, en un turno de trabajo de 7:00 a.m. a 12:00 p.m. y de 1:00 p.m. a 4:00 p.m.
3. Para supervisar estas operaciones la Compañía asignó al Sr. Reyes Pérez, Empleado Administrativo.
 4. Ese 3 de julio, el querellante, Sr. Félix Colón, entró con una botella vacía al área donde se estaba preparando y envasando el ron "Reserva Limitada" y le pidió al Sr. Reyes Pérez que le llenara la misma. El señor Reyes Pérez le llenó la botella al Sr. Félix Colón.
 5. Del mismo modo, el señor Colón tomó un vaso de cartón y le pidió al señor Reyes que lo llenara de ese ron y después de bebérselo se marchó.
 6. A eso de las 2:50 p.m. el Sr. Juan Marrero entró al área donde se producía el ron limitado y le pidió al Sr. Reyes Pérez que le diera un trago de ron "Reserva Limitada".
 7. El señor Marrero bebió del ron "Reserva Limitada" y luego se marchó del área.
 8. La Sra. Antonia Ortiz, miembro de la Unión, fue testigo de los hechos antes descritos.
 9. El 8 de julio de 2003, la Sra. Antonia Ortiz se dirigió donde el Sr. Félix Mendoza, Director de la Unidad de Embotellado, y le relató todo lo sucedido con los Sres. Juan Marrero, Félix Colón y Reyes Pérez.

10. El Sr. Félix Mendoza se comunicó con el Departamento de Recursos Humanos para que hiciera una investigación sobre los hechos descritos por la Sra. Antonia Ortiz.

11. El 11 de julio de 2003, a los Sres. Juan Marrero y Félix Colón se les entregó una carta de amonestación por los hechos antes descritos.

12. Al Sr. Reyes Pérez se le impuso una suspensión de tres (3) días de empleo y sueldo.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el presente caso nos corresponde determinar si las cartas de amonestación cursadas a los Sres. Juan Marrero y Félix Colón, aquí querellantes, estuvieron o no justificadas.

La Compañía presentó en evidencia el testimonio de la Sra. Antonia Ortiz, quien declaró que el 3 de julio de 2003, mientras realizaba sus labores, observó cuando el Sr. Félix Colón entró con una botella vacía a su área trabajo y le pidió al Sr. Reyes Pérez que la llenara de ron. Que vio además, cuando el señor Colón tomó un vaso y le pidió al señor Pérez que lo llenara de dicho ron y luego se lo bebió. Del mismo modo declaró que observó cuando el Sr. Juan Marrero se bebió un vaso de ron que le dio el señor Pérez.

De otro lado, la Unión presentó en evidencia el testimonio del Sr. Félix Colón, quien negó las acusaciones hechas por las señora Ortiz. Éste declaró que nunca abandonó su área de trabajo y que tampoco se presentó al área donde se estaba procesando el ron. De igual forma, se presentó el testimonio del Sr. Juan Marrero,

quien también negó lo sucedido. Éste último indicó que tan sólo fue al área de trabajo de la señora Ortiz para buscar su sombrilla y dejar unos papeles. Asimismo, el Sr. Ramón Ginés declaró que durante el tiempo que estuvo trabajando en esa área no vio a los Sres. Félix Colón y Juan Marrero por allí.

Como podemos observar tenemos ante nuestra consideración dos versiones incongruentes sobre los hechos de este caso, de las cuales debemos conceder credibilidad a una, para determinar si la medida disciplinaria impuesta por el Patrono estuvo o no justificada. Entre los factores reconocidos por la Regla 44 de evidencia que se consideran para impugnar o sostener el asunto de la credibilidad de un testigo están los siguientes:

1. Comportamiento del testigo mientras declara y la forma en que lo hace.
2. Naturaleza o carácter del testimonio.
3. Grado de capacidad del testigo para percibir, recordar o comunicar cualquier asunto sobre el cual declara.
4. Existencia o inexistencia de cualquier prejuicio, interés u otro motivo de parcialidad por parte del testigo.
5. Manifestaciones anteriores del testigo.
6. El carácter o conducta del testigo en cuanto a veracidad o mendacidad.

Sopesados dichos criterios a la luz de las versiones ofrecidas sobre los hechos, concluimos que nos merece poca credibilidad la versión expresada por los testigos de la Unión. El Sr. Félix Colón fue inconsistente en sus declaraciones, primero indicó a preguntas del portavoz de la Unión que ese 3 de julio nunca se presentó al área donde se estaba produciendo el referido ron, sin embargo, a preguntas del portavoz del Patrono reveló que había ido en varias ocasiones a ese lugar. Surgió de la prueba presentada que el señor Colón le redactó al Departamento de Recursos Humanos una declaración donde admitió que en varias ocasiones había entrado y salido de esa área,

alegadamente para buscar herramientas. En la misma éste relató que se sirvió un vaso del ron que había en un recipiente y fingió que se lo iba tomar, pero luego alegadamente lo botó a la basura. Sobre este último asunto hacemos eco a las expresiones vertidas por nuestro más alto foro al expresar: “Después de todo, los jueces no podemos ser tan ingenuos como para creer lo que nadie más creería.” Pueblo v. Rosado Figueroa, 138 D.P.R. 914 (1995) (Op. Dis. Juez Rebollo López); Pueblo v. Luciano Arroyo, 83 D.P.R. 573, 582 (1961).

De igual forma, el comportamiento y la forma en que declararon los Sres. Ramón Gines y Juan Marrero no fue convincente y se mostraron inseguros en la silla testifical. El señor Gines indicó que nunca observó a los señores Colón y Marrero entrar a su área de trabajo, no obstante éstos indicaron que sí lo hicieron. Inclusive el señor Marrero indicó que cuando entró a la referida área vio al señor Ginés.

Por otra parte, la Sra. Antonia Ortiz se mostró segura al declarar y su comportamiento, al así hacerlo, reflejó confianza. Razón por la cual le concedemos total credibilidad a su versión de los hechos.

El Artículo II, *supra*, del Convenio Colectivo dispone que uno de los derechos de la gerencia es su facultad para establecer por escrito y poner en vigor reglas de disciplina y de conducta. Por tal razón, el Patrono tiene un Manual de Normas de Conducta, el cual dispone que si un empleado viola alguna de las normas contenidas en el mismo podrá ser disciplinado.

Una de las referidas normas de conducta es precisamente el cumplir con la Política Sobre el Consumo de Alcohol, la cual indica que no está permitido consumir o

estar bajo influencias del alcohol en el lugar de trabajo y en horas laborables. También está prohibida la posesión no autorizada de bebidas alcohólicas en el lugar de trabajo. Dado que fue un hecho probado que los Sres. Félix Colón y Juan Marrero consumieron bebidas alcohólicas en el lugar de trabajo y sin autorización, concluimos, que la medida disciplinaria impuesta estuvo justificada.

VI. LAUDO

En virtud de los fundamentos y las conclusiones antes expresadas, emitimos el siguiente LAUDO:

Las amonestaciones dadas a los Sres. Félix Colón y Juan Marrero estuvieron justificadas.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 31 de enero de 2005.

JUAN JOSÉ ZAMORA SANTOS
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy — de enero de 2004 y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO JOSÉ A SILVA COFRESÍ
FIDDLER, GONZÁLEZ Y RODRÍGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

SRA IRAIDA OJEDA
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS
BACARDÍ CORPORATION
PO BOX 363549
SAN JUAN PR 00936-3549

LCDO VÍCTOR M BERMÚDEZ PÉREZ
URB VILLA ANDALUCÍA
A-22 CALLE RONDA
SAN JUAN PR 00926-2303

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

Isabel López-Pagán

Técnica de Sistemas de Oficina III