

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

**DESTILERIA SERRALLÉS, INC.
(PATRONO)**

Y

**UNIÓN DE TRABAJADORES DE
LA INDUSTRIA LICORERA DE
PONCE, AFILIADA A LA UNIÓN
GENERAL DE TRABAJADORES
(UNIÓN)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-06-1842

**SOBRE: DESPIDO POR TARDANZAS
Y AUSENTISMO,
RICHARD TORRES**

ÁRBITRO: YOLANDA COTTO RIVERA

INTRODUCCIÓN

La presente querrela surgió al amparo del Convenio Colectivo entre la Destilería Serrallés, Inc., en lo sucesivo “el Patrono”; y la Unión de Trabajadores de la Industria Licorera de Ponce, en lo sucesivo “la Unión”; vigente desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2007.

Nos corresponde pues, determinar si el despido del querellante Richard Torres, quien fue despedido el 13 de diciembre de 2005, estuvo o no justificado. La audiencia de arbitraje para ventilar los méritos de la querrela se celebró el 7 de diciembre de 2006, en las instalaciones de la Destilería Serrallés en Ponce, Puerto Rico.

En representación del Patrono compareció el Lcdo. Jorge P. Sala, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Daniel F. Bautista, Director de Recursos Humanos; la Sra. Ivette Berríos, Oficial de Recursos Humanos; y el Sr. Carlos G. Soto, Supervisor de Manufactura.

En representación de la Unión compareció la Lcda. Emily Quintana Reyes, Asesora Legal y Portavoz; el Sr. Eliezer Rodríguez, Presidente; y el Sr. Richard Torres, Querellante.

A las partes así representadas, se le brindó amplia oportunidad de someter toda la prueba oral y documental que a bien tuvieran presentar en apoyo de su posición. No obstante, a solicitud de las partes, se concedió la oportunidad de radicar memoriales fundamentados en derecho. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 19 de enero de 2007, fecha en que venció el término concedido a las partes para radicar sus escritos. Habiendo recibido sendos escritos conforme al término establecido, nos encontramos en posición de resolver.

SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la sumisión, en su lugar, sometieron los siguientes proyectos:

POR EL PATRONO

Determinar si el despido del Sr. Richard Torres estuvo o no justificado.

POR LA UNIÓN

Que la Honorable Árbítro determine a la luz de la prueba presentada, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable, si el despido del Sr. Richard Torres fue injustificado, de así determinarlo que dicte el remedio adecuado.

Luego de evaluar ambos proyectos de sumisión, el Convenio Colectivo 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, determinamos que la sumisión es la siguiente:

Determinar si el despido del Sr. Richard Torres estuvo o no justificado. De no estarlo, la Arbitro dispondrá el remedio adecuado.

EVIDENCIA ADMITIDA

- A. El siguiente documento fue identificado como exhibit conjunto de las partes.
 - I. Convenio Colectivo vigente desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2007.
- B. Los siguientes documentos fueron identificados como exhibits del Patrono:
 - I. Políticas y acuses de recibo de las políticas de asistencia.
 - II. Acciones disciplinarias.
 - III. Registro de asistencia de año 2005.
 - IV. Registro de asistencia 2004.
 - V. Registro de asistencia 2003 y otros.
 - VI. Acciones correctivas y amonestaciones 1999 y 2000.
 - VII. Carta del 31 de octubre de 2005, dirigida al señor Daniel F. Bautista.
- C. Los siguientes documentos fueron identificados como exhibits Unión:
 - I. Carta 22 de junio de 2006, dirigida al Sr. Eliezer Rodríguez sobre la Política de Control de Asistencia.
 - II. a. Ejemplo de Orientación Verbal al Sr. Mariano Batista, fechada 4 de mayo de 2005.

- b. Ejemplo de Advertencia Verbal al Sr. Félix Echevarría, fechada 29 de noviembre de 2005.
- c. Ejemplo de Acción Correctiva Verbal al Sr. Howard Roche, fechada 1 de diciembre de 2005.

D. Los siguientes testigos fueron presentados por el Patrono.

- Sra. Ivette Berríos
- Sr. Daniel F. Bautista
- Sr. Carlos G. Soto (testigo de refutación)

D. El siguiente testigo fue presentado por la Unión.

- Sr. Richard Torres

DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

ARTÍCULO XXII

DISPOSICIONES GENERALES

...

(f) La Unión reconoce el derecho que tiene la Compañía en la plena administración de sus operaciones y negocios, incluyendo, sin que esta inclusión se entienda como una limitación, la organización de sus trabajos, métodos, operaciones y procesos de producción; cambiar, combinar, establecer o discontinuar trabajos u operaciones siempre y cuando no sea en represalia de cualquier acción de sus empleados o de la Unión; contratar empleados, disciplinar, transferir, ascender, suspender y despedir empleados mediante justa causa, fijar períodos para disfrute de vacaciones, fijar jornales, períodos de trabajo, pero no en contravención a lo dispuesto en este Convenio, conceder aumentos a base de méritos, pero no en contravención a los términos y condiciones de este Convenio, DISPONIÉNDOSE, que la compañía no ejecutará dichos derechos caprichosa o discriminatoriamente.

...

DISPOSICIONES PATRONALES PERTINENTES
NORMAS DE CONDUCTA Y ACCIONES CORRECTIVAS

Los grupos de personas que trabajan juntos para cualquier propósito requieren de ciertas líneas directivas relacionadas con su conducta y relaciones personales. De esta manera, las personas estarán conscientes de sus responsabilidades para con la empresa y sus compañeros de trabajo.

Nos esforzamos en acercarnos de manera constructiva a asuntos disciplinarios para asegurar que las acciones que interfieran con operaciones o con el trabajo de un empleado no continúen.

Una violación de nuestras normas tendrá como resultado una de las siguientes formas de acción correctivas:

Advertencia Verbal
Advertencia Escrita
Suspensión Temporera
Despido

El procedimiento disciplinario normal envuelve los siguientes pasos:

Primera Violación:

La comunicación verbal al empleado será documentada para el expediente como una advertencia verbal. Una primera violación podría conllevar una acción disciplinaria de mayor consecuencia, dependiendo de la naturaleza y seriedad de la violación.

Violaciones Repetidas:

1. Hasta una o dos advertencias escritas, dependiendo de la seriedad de la violación
2. Acción disciplinaria que puede incluir suspensión temporera o despido dependiendo de la seriedad de la violación.

3. Terminación de empleo.

Para llegar a una decisión sobre la acción más adecuada, se tomará en cuenta lo siguiente:

La seriedad de la infracción
Los antecedentes del empleado
Las circunstancias atenuantes o
Agravantes en torno al asunto

Aunque no existe manera de identificar todas las violaciones de las normas de conducta, incluimos a continuación una lista parcial de las acciones que serán causa suficiente para tomar acción disciplinaria y de donde una primera violación o violaciones repetidas, según sea el caso, podrán resultar en reprimendas verbales, escritas, separación temporera o permanente de la Compañía, según lo amerite el caso.

1. Ausencias excesivas
2. Tardanzas excesivas
- ...

POLÍTICA DE CONTROL DE ASISTENCIA

...

5. Ausencias No autorizadas

Se considerarán ausencias no autorizadas las siguientes:

- Ausencias en las cuales el empleado no cumpla con el procedimiento de Notificación de Ausencia establecido por la Compañía.
- Ausencias luego de que el empleado haya agotado todas las licencias aplicables.
- Ausencias que denoten tendencias marcadas de ausentismo, incluyendo pero no limitado a ausencias los lunes, viernes y días antes y/o después a la celebración de días feriados.

Las ausencias en las que incurra el empleado llevarán una acción (disciplinaria) correctiva escalonada de acuerdo a la siguiente tabla:

ESTÁNDAR DE AUSENTISMO

Número de Ausencias no Autorizadas	Tipo de Disciplina
2 días durante un trimestre	Amonestación Verbal
2 días durante el trimestre después de la amonestación verbal	Amonestación Escrita
2 días durante el trimestre después de la amonestación escrita	Suspensión de Empleo y Sueldo (3 días)
2 días durante el trimestre después de la suspensión de empleo y sueldo (3 días)	Suspensión de Empleo y Sueldo (5 días)
2 días durante el trimestre después de la suspensión de empleo y sueldo (5 días)	Terminación de Empleo

Para la aplicación de esta política las únicas ausencias que no se contarán contra el empleado son aquellas cubiertas por ley como:

- Licencia por Vacaciones
- Licencia por Enfermedad (siempre y cuando sean razonables, justificadas y que no caigan dentro de los parámetros de las ausencias no autorizadas)
- Licencia de Testigo en Casos Criminales
- Licencia por Maternidad
- Licencia Fúnebre
- Licencia Militar
- Licencia de Jurado
- Licencia Deportiva
- Fondo del Seguro del Estado
- Seguro por Incapacidad No Ocupacional (S.I.N.O.T)

- Seguro Choferil
- Autoridad Contra Accidentes Automovilísticas (A.C.A.A.)
- Licencia Médica por Razones Familiares (L.M.R.F.)
- American with Disability Act (A.D.A.)
- Ley 59 - Rehabilitación por el uso de sustancias controladas
- Licencias Personal Sin Paga
- Gestiones de Unión (para aquellos representantes autorizados por la Unión y que se encuentren en gestiones oficiales de sus cargos)

La Compañía evaluará cada caso según sus méritos y de encontrarse que estos patrones de ausencias no son justificados se tomarán las acciones disciplinarias correspondientes de acuerdo al número de ocurrencias envueltas según se establece en el "Estándar de Ausentismo" establecido en esta política.

Para que un empleado pueda borrar de su expediente cualquier acción correctiva relacionada con problemas de ausentismo, este tendrá que mantenerse por debajo del estándar de ausentismo (menos de 2 ausencias) durante 5 trimestres consecutivos.

Una vez el empleado ponga en limpio su expediente, si vuelve a fallar en el estándar de ausentismo se comenzará nuevamente con el proceso de disciplina progresiva hasta un máximo de 2 ocasiones.

6. Disciplina por Tardanzas y Salidas fuera de Hora

Cada tardanza y/o salida fuera de hora en la que incurra el empleado se contará como ocurrencia. Los 7 minutos de gracia que establece el sistema computarizado de registro de ponches antes y después de las horas de entrada y salida, se usan únicamente para propósitos de nómina (paga) y no autorizan al empleado a llegar tarde o irse antes de su hora de salida.

Este período de gracia no le da derecho al empleado a llegar siete (7) minutos tarde o irse siete (7) minutos antes de su hora de salida o que la combinación de entradas y salidas excedan los siete (7) minutos de gracia. Esto aplica a todos los empleados de acuerdo al turno de trabajo correspondiente. Cada ocurrencia que exceda el estándar de tardanzas y salidas antes de tiempo

conllevará una acción (disciplinaria) correctiva de acuerdo a la siguiente tabla:

**ESTÁNDAR DE TARDANZAS Y SALIDAS ANTES
DE TIEMPO**

Número de ocurrencias	Tipo de Disciplina
Más de 4 en un trimestre	Amonestación Verbal
1ra. Ocurrencia después de la amonestación verbal	Amonestación Escrita
1ra. Ocurrencia después de la amonestación escrita	Suspensión de Empleo y Sueldo (2 días)
1ra. Ocurrencia después de la suspensión de empleo y sueldo (2días)	Suspensión de Empleo y Sueldo (5 días)
1ra. Ocurrencia después de la suspensión de empleo y sueldo (5 días)	Terminación de empleo

Para que un empleado pueda borrar de su expediente cualquier acción correctiva relacionada con problemas de tardanzas y salidas antes de tiempo, este tendrá que mantenerse por debajo del estándar de tardanzas durante 5 trimestres consecutivos.

Una vez esto ocurra, si vuelve a fallar en el estándar de tardanzas y salidas antes de tiempo, se comenzará nuevamente con el proceso de disciplina progresiva hasta un máximo de 2 ocasiones.

...

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El presente caso ejemplifica de forma patente una conducción errática del proceder disciplinario de un patrono, en este caso la Destilería Serrallés. Decimos lo

anterior pues, no empece a que el querellante Richard Torres incurrió en la conducta imputada, nos vemos precisados a revocar su despido. Veamos.

El Sr. Richard Torres, empleado del área de manufactura, fue despedido el 13 de diciembre de 2005, por haber incurrido en un patrón de ausentismo crónico, así como en tardanzas y salidas antes de finalizar su jornada de trabajo.

A nuestro juicio quedó demostrado mediante prueba afirmativa, clara y convincente que el querellante incurrió en la conducta imputada. De los registros de asistencia del empleado, sometidos en evidencia por el Patrono, los cuales datan de los años 1999 al 2005; se desprende claramente la inconsistencia del empleado en cuanto a puntualidad y asistencia se refiere. Éstos reflejan sus frecuentes tardanzas y salidas antes de concluir su jornada de trabajo; por lo que fue un hecho incontrovertido que durante varios años, el señor Torres presentó un patrón de tardanzas y ausentismo crónico. Así lo admitió éste durante la audiencia de arbitraje. Declaró además, que en la mayoría de las ocasiones sus ausencias fueron por motivos de salud.

A esos efectos, numerosos árbitros y tratadistas, incluso nuestro Ordenamiento Jurídico, se han expresado sobre la facultad de un Patrono para disciplinar o despedir a sus empleados por dicha causa, siempre y cuando se le haya advertido al empleado sobre su falta y se le haya dado la oportunidad de corregirla. Además, se ha expresado que un Patrono puede despedir a un empleado por ausentismo crónico aún cuando las

ausencias del empleado estén justificadas por enfermedad¹. Ciertamente, el Convenio Colectivo aplicable le concede a los empleados cubiertos por el mismo una serie de licencias; no obstante, éstas no son para que el empleado las utilice de forma inadecuada, como ha sucedido en este caso.

Ahora bien, el mencionado Convenio Colectivo, el cual rige la relación obrero patronal entre las partes, no establece un procedimiento específico referente al manejo de los casos disciplinarios y las acciones correctivas a imponerse. Más bien, dispone mediante el Artículo VI -Comité de Quejas y Agravios- el trámite procesal de las querellas. Por lo que el Patrono, en virtud de los derechos conferidos bajo el Artículo XXII, supra, implantó de forma unilateral las Normas de Conducta y Acciones Correctivas, supra. Dichas normas establecen un sistema de disciplina progresiva y a su vez, enumera una serie de violaciones, entre las cuales se identifican las “ausencias excesivas” y “tardanzas excesivas.” A modo de establecer un procedimiento de disciplina específico para manejar las mencionadas violaciones, el Patrono implantó además la Política de Control de Asistencia, supra. Dicha política establece, entre otras cosas, lo siguiente: el procedimiento para notificar las ausencias; lo que se consideran ausencias no autorizadas; establece la disciplina aplicable por tardanzas y salidas fuera de hora; y establece el estándar de ausentismo y la disciplina progresiva a imponerse.

¹ Hewitt Robbins, Inc. 23 LA-683; White P. McCoy, Goodyear Clearwater Mills, No. 2, II & Smelting Co., 6 LA-544; National Union Radio Corp., 13 LA-515; Kendall Refining Co., 11 LA-150; Aspinook Corp., 15 LA-593; Koenig Iron Works, 53 LA-594. Véase, Lawrence Stessing, Employee Discipline, 3ra. Ed. (1969). Pág. 67; y Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, BNA 4ta. Ed. Pág. 578.

Tanto las Normas de Conducta y Acciones Correctivas como la Política de Control de Asistencia, fueron cuestionadas por la Unión, por no haber sido negociadas con ésta.

Empece a los señalamientos de la Unión en cuanto a la validez de las mencionadas Normas de Conducta y la Política de Control de Asistencia, el Patrono, además de administrar su negocio, posee el derecho de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñan, ascenderlos y descenderlos, transferirlos, disciplinarlos por justa causa y mantener la conducta moral del personal en su más alto nivel. *Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, BNA, 5ta. Ed. 1999, 661-665.* Estos pueden aprobar reglamentos internos y establecer las normas de conducta en el lugar de trabajo que estimen necesarias, y los empleados estarán sujetos a ellos siempre y cuando cumplan con el criterio de razonabilidad. Las violaciones de las normas de empleo constituirán justa causa para el despido cuando el patrono demuestre: que las normas son razonables; que le suministró copia escrita de dichas normas al empleado; y que el empleado las violó en reiteradas ocasiones. *Jusino Figueroa v. Walgreen of SanPatricio, Inc., 2001 JTS 154.*

Así las cosas, la Política de Control de Asistencia, supra, implantada por la Destilería establece la disciplina progresiva a imponerse, a saber: amonestación verbal; amonestación escrita; suspensión de empleo y sueldo (3 días); suspensión de empleo y sueldo (5 días); y finalmente, terminación de empleo. Nótese que la mencionada Política, la cual establece la disciplina progresiva a seguir, dispone que luego de la suspensión de empleo y sueldo durante tres (3) días, el empleado que incurra

nuevamente en la falta será suspendido durante cinco (5) días; y finalmente será despedido.

En el caso de autos, el querellante fue disciplinado progresivamente por su problema de tardanzas y ausentismo. De la evidencia presentada se desprende que el 18 de agosto de 2005², fue amonestado verbalmente por su supervisor Carlos G. Soto; el 3 de octubre de 2005, fue amonestado por escrito; el 29 de noviembre de 2005, fue suspendido de empleo y sueldo³; y finalmente, el 13 de diciembre de 2005, fue despedido. Evidentemente, el Patrono incumplió con lo que venía obligado a hacer, al despedir al querellante en lugar de imponerle, según correspondía, una suspensión de empleo y sueldo de cinco (5) días.

Tomando en consideración lo antes mencionado, reiteramos que el presente caso ejemplifica claramente la conducción errática del proceder disciplinario del Patrono. No nos cabe la menor duda de que el querellante incurrió en la conducta imputada. Una conducta indisciplinada que manifiesta la falta de compromiso del empleado para con su Patrono y su grupo de trabajo; ya que el ausentismo no sólo afecta las operaciones del patrono, sino que perturba grandemente la eficiencia y la moral del

² Durante la audiencia de arbitraje, la Unión alegó que en cuanto a la mencionada amonestación verbal no se siguió el procedimiento que normalmente se utiliza para documentar las amonestaciones verbales, además de alegar que no hubo un delegado presente. Dichos señalamientos no fueron cuestionados en su momento al amparo del Procedimiento de Quejas y Agravios, por lo que no nos expresaremos al respecto.

³ Durante la audiencia de arbitraje, la Unión alegó que según la Política de Control de Asistencia, la mencionada suspensión debió ser de tres (3) días, sin embargo, al empleado se le suspendió durante cuatro (4) días. Dicha alegación tampoco fue cuestionada en su momento al amparo del Procedimiento de Quejas y Agravios, por lo que no nos expresaremos al respecto.

grupo de trabajo. Esta conducta hace a un individuo inaceptable en un grupo de trabajo, no importa cuan productivo o eficiente sea cuando se presenta a trabajar.

Empero, la razón que nos lleva a determinar el despido del señor Torres como injustificado, responde a que el Patrono al decretar el despido del querellante, eludió las disposiciones de su propia política aplicando las mismas incorrectamente. Consideramos que la Destilería, en cuanto a disciplina correctiva se refiere, no satisfizo lo que ella propiamente se impuso. Incumplió con lo que venía obligado a hacer al despedir al querellante, en lugar de imponerle una suspensión de empleo y sueldo de cinco (5) días, según lo requería su propia Política de Control de Asistencia.

De conformidad con los fundamentos consignados en el análisis que antecede, emitimos el siguiente laudo:

LAUDO

Determinamos que el despido del Sr. Richard Torres no estuvo justificado. Acorde con lo establecido en la Política de Control de Asistencia, el mismo se sustituye por una suspensión de empleo y sueldo durante cinco (5) días⁴. Se ordena la reposición inmediata del señor Torres, y el pago de los haberes dejados de percibir⁵ por el trabajador en un término no mayor de sesenta (60) días, a partir de la fecha en que se emite el presente laudo.

⁴ El Artículo II, Inciso e, del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, establece que en casos de medidas disciplinarias, no será responsabilidad del árbitro imponer la acción disciplinaria, sino confirmar, modificar o revocar la acción tomada por el Patrono. (Énfasis nuestro).

⁵ A excepción del pago de cinco (5) días por concepto de la suspensión de empleo y sueldo.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico, a 20 de junio de 2007.

YOLANDA COTTO RIVERA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos, hoy 20 de junio de 2007, y se le envía copia por correo a las siguientes personas:

LCDO. JORGE P. SALA
COND. SAN VICENTE
8169 CALLE CONCORDIA STE 102
PONCE PR 00717-1556

SR. DANIEL F. BAUTISTA
DIR. RECURSOS HUMANOS
DESTILERÍA SERRALLÉS
PO BOX 198
MERCEDITA PR 00715-0198

LCDA EMILY QUINTANA REYES
VÉLEZ & QUINTANA LAW OFFICE
8 CALLE ARECIBO STE 1A
SAN JUAN PR 00917

SR. ELIEZER RODRÍGUEZ CEDEÑO
PRESIDENTE
UNIÓN TRABS. DE LA IND. LICORERA DE PONCE
PO BOX 113
MERCEDITA PR 00715

ALTAGRACIA GARCÍA FIGUEROA
SECRETARIA