

Gobierno de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
Negociado de Conciliación y Arbitraje  
PO Box 195540  
San Juan, Puerto Rico 00919-5540  
Tel. 754-5310, Fax 756-1115

UNIÓN INTERNACIONAL U.A.W.  
Local 2415  
(Unión)

y

BACARDÍ CORPORATION  
(Compañía)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-09-2131

SOBRE: DESPIDO POR  
DESHONESTIDAD

ÁRBITRA: LILLIAM M. AULET

## I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso de referencia se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje, el 26 de septiembre de 2011. El caso quedó sometido, para efectos de análisis y adjudicación, el 30 de enero de 2012.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por la Unión Internacional U.A.W., Local 2415, en lo sucesivo, la "Unión": el Lcdo. Miguel Simonet Sierra, asesor legal y portavoz; el Sr. Edwin Rivera, representante; y el Sr. Héctor Cabrera, querellante. Por Bacardí Corporation, en lo sucesivo, "la Compañía": el Lcdo. Antonio L. García Ramírez, asesor legal y portavoz; el Sr. Pablo Serrano, representante; y los señores Mario Martínez y Jorge R. Girona Márquez, testigos.

## II. SUMISIÓN

Las partes no presentaron un acuerdo de sumisión. En su lugar, sometieron sus respectivos proyectos:

### POR LA UNIÓN:

Que la Honorable Árbitro determine, si el despido del Sr. Héctor Cabrera estuvo justificado o no de conformidad con el Convenio Colectivo. De no estarlo, que la Honorable Árbitro determine el remedio adecuado, incluyendo que ordene la reinstalación en el empleo y el pago de todos los salarios y beneficios dejados de devengar.

### POR EL PATRONO:

Determinar si el despido del querellante, Héctor Cabrera, procede conforme a la prueba presentada, el derecho aplicable, el Convenio Colectivo vigente entre Bacardí y la Unión a la fecha del despido y las Normas de Conducta de Bacardí, y de no proceder el mismo, determinar el remedio a concederse. El laudo a emitirse deberá ser conforme a derecho.

En el uso de la facultad concedida a esta Árbitra, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje<sup>1</sup>, entendemos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Determinar si el despido del Querellante estuvo justificado o no. De determinar que no lo estuvo, que la Árbitro emita el remedio adecuado.

---

<sup>1</sup> Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, 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 árbitro determinará el(los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contestaciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

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

#### ARTICULO 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 los 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.

### V. RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Héctor Cabrera, aquí querellante, se desempeñaba como operador de destilería en el Área de Fermentación en el turno de 2:00 p.m. a 10:00 p.m. Como Operador de Destilería el Querellante estaba encargado de tomar las muestras del tanque de fermentación del "brix" y la temperatura, así como de velar por que la fermentación ocurriera adecuadamente. El "brix" es la medida de concentración de azúcar en la solución de la cual se toma una muestra cada dos (2) horas o cuando sea necesario.

---

<sup>2</sup> Convenio Colectivo vigente desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2011. Exhibit I conjunto.

2. El Sr. Mario Martínez se desempeñaba como facilitador técnico en la Compañía y era el supervisor del Querellante al momento de los hechos.
3. La Compañía cuenta con una Política de Sistema de Vigilancia Mediante Cámaras de Seguridad<sup>3</sup>.
4. El 3 de marzo de 2009, a eso de las 2:30 p.m., el supervisor se encontraba dando una ronda por el Área de Fermentación revisando la temperatura y el "brix" de los tanques para determinar cuál sería el próximo que pasaría al proceso de destilación. Al pasar por el área del Querellante se percató de que la hoja de Reporte de Fermentación documentaba las muestras de las 2:00 p.m. y 4:00 p.m.
5. El supervisor le cuestionó al Querellante por qué a esa hora aparecía consignada la lectura de las 4:00 p.m. y éste le manifestó que había adelantado la prueba.
6. El supervisor suspendió al Querellante sujeto a investigación. Posteriormente, verificó los videos del área donde se encontraba trabajando el Querellante y comprobó que éste había tomado solamente una prueba a las 2:00 p.m.
7. El 20 de marzo de 2009, el Querellante fue despedido en los siguientes términos:

La razón de su despido es que usted ha incurrido en violaciones serias a las Normas de Conducta de la Compañía, al usted omitir realizar los análisis requeridos en su área de trabajo; falsificar los resultados de dichos análisis; además, reportándolos en los registros de operación del área en repetidas ocasiones, afectando el buen y normal funcionamiento del área, así como poniendo en riesgo el empleo de sus compañeros de trabajo.

Su conducta violó las siguientes Normas de la Compañía:  
La c y la n las faltas a las normas que conllevan separación de empleo que proveen:

---

<sup>3</sup> Exhibit 11 de la Compañía.

c. insubordinación, falta de respeto o incumplir deliberadamente instrucciones relacionadas con el trabajo impartidas por el facilitador.

n. falsificar, alterar, omitir o dar información incorrecta de forma verbal o escrita, con relación a cualquier formulario o documento provisto por la Compañía.

8. El 31 de marzo de 2009, la Unión incoó la presente querrela ante este foro.

## V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si el despido del Querellante estuvo o no justificado. La Unión, argumentó que el despido no estuvo justificado toda vez que el Querellante no incumplió con el deber de tomar las muestras y tampoco violó el procedimiento al adelantar las mismas. La Compañía, por su parte, alegó que el Querellante omitió realizar los análisis requeridos en su área de trabajo, y falsificó los resultados de dichos análisis reportándolos en los registros de operación del área, afectando así el buen y normal funcionamiento de la empresa.

En este caso, la Compañía presentó amplia prueba documental y testifical, incluyendo un video de las cámaras de seguridad<sup>4</sup>. Hizo lo propio la Unión presentando el testimonio del Querellante quien, en síntesis, manifestó que llevaba dieciséis (16) años en la Compañía y nunca había sido sancionado. Que adelantó la toma de muestras debido al cúmulo de trabajo. Que a diario los empleados dejan de tomar las muestras y ello no ocasiona que se paralice la producción en la planta.

---

<sup>4</sup> *Exhibit 13 de la Compañía.*

No obstante, de la prueba presentada se desprende que el Querellante tomó las muestras solo una vez, la reportó dos veces en el informe y le mintió al supervisor al momento de ser cuestionado sobre el particular. Razón por la cual fue suspendido sujeto a investigación y posteriormente despedido.

La Unión no presentó prueba que sustentará el testimonio del Querellante a los efectos de que éste haya tenido tal cúmulo de trabajo que le impidiese tomar las muestras o de que en efecto a diario se dejaran de tomar las mismas sin mayores consecuencias. Tampoco explicó como en el video aparece el Querellante tomando solo una muestra, más allá de objetar el formato del mismo. Ello, aun cuando se explicó en sala que la cámara se activa con el movimiento, que la grabación original se encuentra en el servidor de la compañía y que la copia entregada en evidencia tiene un formato comprimido. Demás está decir que el Querellante tenía conocimiento de la Política de Sistema de Vigilancia Mediante Cámaras de Seguridad de la Compañía.

Está firmemente establecido en el campo arbitral que el Patrono, además de administrar su negocio, posee el derecho inherente de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñan. Por consiguiente, se le reconoce la potestad al patrono para adoptar aquellas reglas de eficiencia y/o normas de conducta que considere necesarias para salvaguardar el buen funcionamiento de su empresa, siempre que éstas satisfagan el criterio de razonabilidad. RIVERA TORRES v. PAN PEPIN, 2004 T.S.P.R. 59; JUSINO FIGUEROA v. WALGREEN, 2001 T.S.P.R. 50; SECRETARIO v. I.T.T., 108 DPR 536 (1979).

En el Artículo II sobre Derechos de Administración, *supra*, se reconoce el derecho de la Compañía de controlar, supervisar y administrar las plantas, incluyendo empleos y trabajos; y a establecer por escrito y poner en vigor reglas de disciplina y de conducta y las sanciones aplicables por violación de dichas reglas. En este caso, al Querellante se le imputó la violación de las siguientes normas de la Compañía:

c. insubordinación, falta de respeto o incumplir deliberadamente instrucciones relacionadas con el trabajo impartidas por el facilitador.	<u>Primera Falta</u> Despido
n. 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 enfermedad, vacaciones, certificados médicos, otros bienes, plan médico, solicitud de empleo, cuadros de cajas.	Despido

La norma arbitral de que el despido de un empleado es justificado cuando éste ha brindado información falsa es mucho más marcada cuando las partes han incorporado una Regla de Conducta cuyo contenido expresamente dispone que la medida disciplinaria para ese tipo de ofensa es el despido. En nuestra jurisdicción 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.

La jurisprudencia de nuestros tribunales, en específico la de nuestro Tribunal Supremo, ha resuelto que la mentira o los actos que envuelven deshonestidad

constituyen justa causa para sancionar severamente al empleado, incluso, para despedirlo aun cuando se trate de una primera ofensa. En MERCEDES BUS LINE V. TRIBUNAL DE DISTRITO, 70 DPR 690, nuestro Tribunal Supremo expresó: "La negligencia, la incompetencia, la deslealtad, y la desobediencia a las reglas y órdenes del patrono son motivos justificados para despedir a un empleado."

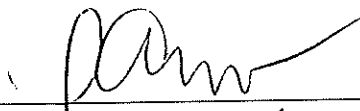
Más allá de las meras alegaciones de la Unión está el hecho de que el Querellante solo tomo una muestra, reportó dos en el informe y mintió al decir que había adelantado una de ellas debido al cúmulo de trabajo. Es por ello que emitimos el siguiente laudo.

#### VII. LAUDO

El despido del Querellante estuvo justificado. Se desestima la querella.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dado en San Juan, Puerto Rico a 8 de marzo de 2013.

  
\_\_\_\_\_  
Lilliam M. Aulet Berríos  
Árbitro



## CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 8 de marzo de 2013; y se remite copia por correo en esta

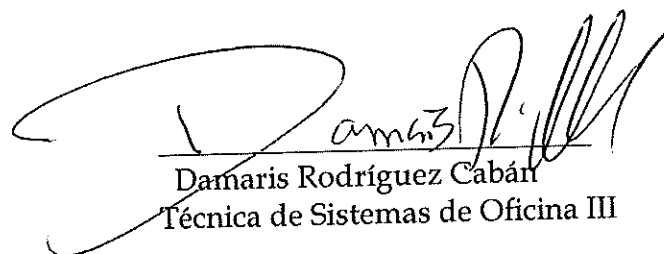
misma fecha a las siguientes personas:

LCDO MIGUEL SIMONET SIERRA  
SIMONET SIERRA LAW OFFICE  
MARAMAR PLAZA OFFICE TOWN  
101 AVE SAN PATRICIO SUITE 1120  
GUAYNABO PR 00968

SR EDWIN RIVERA  
REPRESANTE INTERNACIONAL  
UAW 2415  
EDIF TORRES CPA SUITE 201  
ZONA INDUSTRIAL LA CERÁMICA  
CAROLINA PR 00984

LCDO ANTONIO L. GARCÍA RAMIREZ  
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ  
PO BOX 363507  
SAN JUAN PR 00936-3507

SR PEDRO SERRANO  
REPRESENTANTE  
BACARDI CORPORATION  
PO BOX 363549  
SAN JUAN PR 00936-3549



Damaris Rodríguez Cabán  
Técnica de Sistemas de Oficina III