

ESTADO 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

BACARDÍ CORP.
(PATRONO)

Y

UAW LOCAL 2415
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-14-1627¹

SOBRE: DESPIDO

ÁRBITRO:
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ

I. INTRODUCCIÓN

Las vistas del caso de referencia se efectuaron el 9 de junio y 7 de agosto de 2009, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje. En dichas vistas se recibió prueba sobre un planteamiento de arbitrabilidad sustantiva levantado por la Compañía y además se recibió prueba sobre los méritos de la controversia. Ese planteamiento de arbitrabilidad fue resuelto a favor de la compañía, no obstante en revisión ante la Corte Federal Distrito de Puerto Rico² fue revocado y nos fue ordenado resolver los méritos de la controversia. Durante los días de vista compareció por la Compañía la Lcda. Alicia Figueroa Llinás, Asesora Legal y Portavoz, la Sra. Wanda Moreno, Vicepresidenta de Recursos Humanos, el Sr. Eddie Boulogne, Supervisor y Testigo y el Sr. Wisberty Ramos, Guardia de Seguridad de la compañía St. James Security. Por la Unión compareció el Lcdo. Miguel Simonet Sierra, Asesor Legal y Portavoz, el Sr.

¹ Antes caso A-09-2037 en donde fue resuelto el planteamiento de arbitrabilidad.

² IN THE UNITED STATES DISTRICT COURT, CIVIL NO. 11-1215 (JAG), 8 de febrero de 2013.

Nolasco Desiderio, Presidente de la Local 2415 UAW y el Sr. Edwin Rivera, Representante Internacional de la UAW y el Sr. Juan Rivera, Querellante y Testigo.

II. SUMISIÓN

En este caso debemos resolver si el reclamante incurrió en la conducta imputada. En caso de haber incurrido entonces entra en vigor el inciso 6 II de la Estipulación del 3 de febrero del 2009. En caso de no haber incurrido en tal conducta se emitirá el remedio adecuado.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

..... La Unión y el personal reconocen que los trabajadores tienen el deber primordial de prestar servicios a la Compañía cada vez que esta 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 a dichas reglas. Los trabajadores de la Unión, si consideran que las reglas o sanciones aplicables por la Compañía son arbitrarias, utilizarán el procedimiento de quejas y agravios creado en virtud del Artículo VIII de este Convenio.

NORMA DE CONDUCTA IMPUTADA

Asistir regularmente y puntualmente al trabajo de acuerdo con el horario asignado. Registrar la asistencia diaria correctamente. Ejemplos de faltas a la norma:

- a.
- b. No comunicar al facilitador dentro de la primera hora de haber comenzado su turno cualquier ausencia o tardanza.

III. TRASFONDO DE LA QUERELLA

Las partes rigen sus relaciones mediante convenio colectivo, el cual pactaron salarios, condiciones de trabajo y un procedimiento para la resolución de controversias. En dicho convenio colectivo la Compañía retuvo el poder de administrar el negocio, incluyendo el establecer unas reglas de disciplina y de conducta, lo cual incluye la

aplicación de sanciones en caso de violación por parte de un empleado de la empresa. Por otro lado, la Unión tiene el derecho de impugnar cualquier regla de conducta impuesta a un empleado haciendo uso del procedimiento de querrelas pactado en el convenio colectivo.

En el caso de autos la Compañía tiene que demostrar que el reclamante cometió la falta imputada para que el párrafo 6 de la estipulación fuera aplicable.³ A esos efectos sometió prueba documental como testifical en su intento de descargar su responsabilidad evidenciaría. En nuestras Reglas de Evidencia adoptadas por Nuestro Tribunal Supremo el 9 de febrero de 2009 y remitidas a la Asamblea Legislativa el 26 de febrero de 2009, Enmendadas por la Ley Núm. 46 de 30 de julio de 2009 disponen en la Regla 110 - EVALUACION Y SUFICIENCIA DE LA PRUEBA, lo siguiente:

La juzgadora o el juzgador de hechos deberá evaluar la evidencia presentada con el propósito de determinar cuáles hechos han quedado establecidos o demostrados, con sujeción a los principios siguientes:

- (a) El peso de la prueba recae sobre la parte que resultaría vencida de no presentarse evidencia por ninguna de las partes.
- (b) La obligación de presentar evidencia primeramente recae sobre la parte que sostiene la afirmativa en el asunto en controversia.
- (c) Para establecer un hecho, no se exige aquel grado de prueba que, excluyendo posibilidad de error, produzca absoluta certeza.
- (d) La evidencia directa de una persona testigo que merezca entero crédito es prueba suficiente de cualquier hecho, salvo que una cosa se disponga por ley.

³ Estipulación del 3 de febrero de 2009.

- (e) La juzgadora o el juzgador de hechos no tiene la obligación de decidir de acuerdo con las declaraciones de cualquier cantidad de testigos que no le convenzan contra un número menor u otra evidencia que le resulte más convincente.
- (f) En los casos civiles, la decisión del a juzgadora o el juzgador se hará mediante la preponderancia de la prueba a base de criterios de probabilidad, a menos que exista disposición al contrario. En los casos criminales, la culpabilidad dela persona acusada debe ser establecida más allá de duda razonable.
- (g) Cuando pareciere que una parte, teniendo disponible una prueba más firme y satisfactoria, ofrece una más débil y menos satisfactoria, la evidencia ofrecida deberá considerarse con sospecha.
- (h) Cualquier hecho en controversia es susceptible de ser demostrado mediante evidencia directa o mediante evidencia indirecta o circunstancial. Evidencia directa es aquella que prueba el hecho en controversia sin que medie inferencia o presunción alguna y que, de ser cierta, demuestra el hecho de modo concluyente. Evidencia indirecta o circunstancial, es aquella que tiende a demostrar el hecho en controversia probando otro distinto, del cual por si o en unión a otros hechos ya establecidos puede razonablemente inferirse el hecho en controversia.

Veamos.

De la prueba surge que el 26 de febrero de 2009 el Sr. Juan Rivera, Reclamante, fue despedido de su empleo. En la carta de despido se le informó que la razón de su separación permanente de empleo y sueldo fue por violación a la norma de conducta de

asistencia regular y puntual al trabajo. Esta fue en la modalidad de no haberse comunicado con su facilitador para notificar su ausencia o tardanza dentro de la primera hora de haber comenzado su turno de trabajo. Que la conducta por la cual se le despidió afectó el buen y normal funcionamiento de la empresa.

A los efectos de demostrar la violación a la norma la compañía sometió prueba documental como testifical. Del testimonio de la Sra. Wanda Lugo, Vice-Presidenta de Recursos Humanos, surge que el reclamante realizó una llamada al portón principal y dejó dicho que iba a reportarse más tarde pero que no lo hizo. Además, el Sr. Wisberty Ramos, Guardia de Seguridad y Testigo sostuvo en la vista a eso de las 6:40 de la mañana recibió una llamada telefónica del reclamante indicando que tenía problemas de hipertensión y que acudiría al Centro de Enfermería. Que ante dicha llamada se comunicó al Departamento de Embotellado con el Sr. Boulougne, Supervisor del reclamante informándole que el Sr. Rivera se reportaría más tarde. Que se reportaría primero al Centro de Salud. Además sostuvo dicho testigo que no ocurrió nada más. Que dicha llamada está documentada como lo exige el Departamento de Seguridad. Por otro lado, del testimonio del Sr. Edie Boulougne, Facilitador de Mantenimiento y Producción de Embotellado, surge que recibió una llamada a la extensión de la planta. En su testimonio sostuvo que no recibió notificación alguna del querellante y que las normas de la Compañía para ausentarse son claras. Que la persona que debe llamar notificando su ausencia es el empleado.

De la propia prueba testifical de la Compañía surge que en efecto el empleado realizó una llamada a la planta a eso de las 6:40 de la mañana. Que dicha llamada fue transferida al Departamento de Embotellado en donde se le indica que el Sr. Rivera había llamado indicando que se reportaría más tarde. Este hecho podemos concluirlo de

forma clara del testimonio del Guardia de Seguridad, Sr. Wisberty Ramos. Aun cuando la Compañía indicó que el procedimiento para notificar una ausencia está claramente establecido, es un hecho que este procedimiento alterno de notificación de ausencia a través del Guardia de Seguridad era utilizado por los empleados. Esta práctica no fue efectivamente controvertida por la Compañía por lo que debemos concluir que el reclamante no cometió la falta que se le imputa. Que en efecto el notificó su ausencia por una condición de salud sufrida el día de los hechos. Quedó establecido el hecho con la propia prueba de la empresa. Probada la existencia de dicha práctica de comunicarse con el Guardia de Seguridad y no refutado nos vemos obligados a emitir el siguiente Laudo:

El despido del empleado no fue justificado pues no incurrió en la falta imputada por lo que lo pactado en la Estipulación en su párrafo 6 no aplica. Se ordena la reposición del empleado con todos los haberes dejados de percibir.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 6 de junio de 2016.


RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 6 de junio de 2016 y remitida copia

por correo a las siguientes personas:

LCDA ALICIA FIGUEROA LLINAS
FIDDLER, GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ, PSC
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

SRA. WANDA MORENO
VICEPRESIDENTA DE RECURSOS HUMANOS
BACARDÍ CORP.
PO BOX 363549
SAN JUAN PR 00936-3549

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

SR. NOLASCO DESIDERIO
PRESIDENTE
LOCAL 2415 UAW
EDIF. TORRES CPA STE 201
LA CERÁMICA
CAROLINA PR 00984

SR EDWIN RIVERA
REPRESENTANTE INTERNACIONAL UAW
EDIF TORRES CPA STE 201
LA CERÁMICA
CAROLINA PR 00984


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III