

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

<p>SUIZA DAIRY CORP. - BORINQUEN DAIRY (Compañía o Patrono)</p> <p style="text-align:center">Y</p> <p>UNIÓN INSULAR DE TRABAJADORES INDUSTRIALES Y CONSTRUCCIONES ELÉCTRICAS (Unión)</p>	<p>LAUDO</p> <p>CASO: A- 16-2452</p> <p>SOBRE: DESPIDO (SR. GERARDO DÍAZ)</p> <p>ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA DELGADO</p>
--	---

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe se llevó a cabo el 1 de agosto de 2017, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en adelante, NCA-DTRH.

Suiza Dairy Corp., en adelante la Compañía o el Patrono, compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. José M. Álvarez Allende, y el Sr. Manuel Velázquez López, director de recursos humanos.

La Unión Insular de Trabajadores Industriales y Construcciones Eléctricas, en adelante la UITICE, compareció representada por su asesor legal y portavoz, Lcdo. Pedro Rivera Pérez.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. Estipularon toda la prueba documental y acordaron dejar la controversia sometida para resolución el 3 de noviembre de 2017, cuando expiró el plazo para presentar los alegatos.

SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión; en consecuencia, se le requirió a las partes que cada una identificara la controversia y el remedio, e hiciera constar su consentimiento para que el árbitro determine, finalmente, el asunto a resolver.

La Compañía propuso la siguiente sumisión:

“Que este Honorable Árbitro determine si el despido del Querellante se realizó conforme las normas del Patrono y el Convenio Colectivo firmado entre las partes, y, por lo tanto, fue uno justificado. De determinar lo contrario, que resuelva conforme a derecho.”

Por otro lado, la HEO propuso la siguiente sumisión:

“Que el árbitro determine conforme a la prueba sometida, la jurisdicción que por convenio tiene y el derecho aplicable, si el despido del Sr. Gerardo Díaz se realizó de acuerdo a la Política de Asistencia de Suiza según lo dispone en su Artículo IV, incisos (A) y (C) (1), (3). De no haber realizado el despido de acuerdo al Convenio Colectivo y a la mencionada política se solicita se conceda el remedio que en derecho proceda.”

Se determinó, de conformidad con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos^{1/}, que el asunto a resolver es el siguiente:

^{1/} Véase el Artículo XIII, en el cual dispone lo siguiente, en su parte pertinente:

“b) En la eventualidad de 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 contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios, sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo.”

Determinar si está justificado o no el despido del Sr. Gerardo Díaz, a la luz de la prueba y del convenio colectivo aplicable. Proveer un remedio conforme al propio convenio.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

La presente querrela surgió estando vigente el convenio colectivo cuyo período de vigencia comenzó el 27 de septiembre del 2012 y se extendió hasta el 31 de mayo de 2016, en virtud de un acuerdo sobre extensión de convenio colectivo. La misma se refiere a una reclamación por alegado despido injustificado del Sr. Gerardo Díaz, querellante, efectivo el 19 de enero de 2016, debido a un patrón de ausencias. La disciplina progresiva y correctiva impuesta al querellante, comprendió una (1) amonestación escrita, efectiva el 28 de agosto de 2014, debido a un patrón de ausencias que consistió de siete (7) ausencias “regularmente, el día antes o después de su día libre”; una (1) amonestación escrita, efectiva el 15 de enero de 2015, debido a una ausencia no notificada previamente e injustificada y una (1) suspensión de empleo y sueldo de tres (3) días, efectiva el 1 de junio de 2015, debido a ausencias excesivas.

La Compañía le imputa al querellante la violación reiterada de la Regla 16 del Reglamento Disciplinario de los Empleados, que prohíbe las ausencias y /o tardanzas excesivas. El querellante estaba más que advertido de las consecuencias de sus actos. El sistema de disciplina funcionó para advertirle de las consecuencias de su problema de asistencia, y se le brindó la oportunidad de rectificar.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La Compañía afirma que procede el despido. Alega o sostiene que “[e]n este caso, el patrono aplicó dos (2) amonestaciones escritas y una (1) suspensión, tal y como recomienda la norma de derecho vigente y en cumplimiento del Reglamento de la

Compañía, antes de despedir al Querellante”, y que “el documento presentado por... la Unión (en adelante, la ‘Política’) carece de valor probatorio y de poca relevancia para efectos de determinar si el despido del Querellante fue justificado... no presentó evidencia alguna que autentificase el documento, así como tampoco demostró que la alegada Política estuviera vigente al momento del despido”.

Por otro lado, la Unión, aunque admite que no existe controversia sobre el patrón de tardanzas y ausencias del Sr. Gerardo Díaz, alega que “para los efectos de la Política y procedimiento que nos ocupa [la amonestación del 28 de agosto de 2014] no se puede tomar en consideración por haber ésta caducado... al 19 de enero de 2016”; que “[n]o existe un solo memorando de orientación ni exhortación al empleado para que corrija su conducta”; que “[e]l Patrono se dedicó a construir un expediente que cumplió su propósito de separar al empleado del trabajo”, y que “[e]s muy fácil dejar que un empleado continúe cometiendo una falta sin la debida orientación por parte del supervisor, según se lo requiere el reglamento de su patrono y luego tomar la acción disciplinaria para obtener su despido”.

El Convenio Colectivo dispone lo siguiente en sus partes pertinentes:

ARTÍCULO IV DERECHOS DE LA GERENCIA

...

Sección 2. La Compañía retiene su derecho de administrar sus negocios de la manera más eficiente de acuerdo a su criterio, que permita obtener el patrocinio de sus clientes y clientes potenciales.

Sección 3. La Compañía acuerda no ejercer ninguna de sus prerrogativas gerenciales en violación a las disposiciones del presente convenio...

ARTÍCULO XXI
ACCIONES DISCIPLINARIAS

Sección 1: Ningún empleado podrá ser suspendido, disciplinado o despedido de su empleo sin que medie justa causa para ello.

...

En la interpretación de los convenios colectivos deberá atenderse principalmente a la voluntad de las partes, que hay que aceptar y cumplir, y si ésta surge claramente de la letra del convenio no cabe recurrir a reglas de interpretación. La letra de las citadas disposiciones contractuales es clara y libre de ambigüedad. En vista de esta circunstancia, el árbitro está obligado a interpretar la misma conforme al significado común y corriente de sus términos. Nuestro Tribunal Supremo señaló, en *AMA vs. JRT*, 114 DPR 844, 847 (1983), que “cuando los términos de una cláusula en un convenio son claros y no dejan lugar a dudas sobre la intención de los contratantes hay que atenerse al sentido literal de dichas cláusulas [sic].” Debemos tener presente que el texto claro de una disposición en el convenio es la expresión por excelencia de la intención de los contratantes. Véase, de Frank y Edna A. Elkouri, *How Arbitration Works*, 1985, BNA, Washington, DC páginas 348-350.

En un procedimiento de arbitraje, la ley entre las partes queda establecida por el acuerdo de sumisión o el convenio colectivo que especifica que el árbitro está obligado a decidir “conforme a derecho”. Véase lo dispuesto acerca del arbitraje (tercer paso) en el *Artículo VIII* del convenio entre las partes. Ello significa que el árbitro no puede ignorar las normas interpretativas de derecho sustantivo emitidas por los Tribunales Supremos de Estados Unidos y Puerto Rico en el campo de derecho laboral, y que se reputarán persuasivas las decisiones de los tribunales de primera

instancia y de agencias administrativas, y los laudos y escritos de reputados árbitros. Véase *JRT vs. Hato Rey Psychiatric Hospital*, 119 DPR 62, 68 (1979), y *AEP vs. Unión Independiente de Empleados de la AEP*, 130 DPR 983 (1992). Significa, además, que en caso de medida disciplinaria el árbitro estará impedido de variar el castigo impuesto al empleado si concluye que hubo justa causa para el mismo. Véase, de *Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal*, 2000, Legis Editores S. A., Colombia, página 221.

Aclarados estos puntos, sólo queda resolver si el despido en cuestión fue justificado. Se advierte que en la mayoría de los casos, hay dos versiones acerca de lo ocurrido y las mismas, en lo sustancial, son contradictorias; no obstante, este caso plantea más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria.

Los árbitros consideran la protección contra medidas disciplinarias injustas como un elemento fundamental de la relación de negociación colectiva. Por consiguiente, los árbitros exigen que las mismas sean por justa causa. Sobre este particular, cabe destacar la siguiente expresión de un reconocido comentarista en materia de arbitraje: "El lograr establecer el principio de justa causa en la revisión de sanciones disciplinaria provenientes del patrono es un objetivo sindical crucial ya que reemplaza la facultad unilateral patronal por la intervención imparcial de un tercero conocido como el árbitro". Véase, de *Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal*, ante, página 212.

Es preciso destacar, además, que establecido el hecho de la imposición de una medida disciplinaria, existe una presunción de que la misma fue injustificada. Le toca

al patrono rebatir dicha presunción. El peso de la prueba se contrae a establecer que existe justa causa para imponer la medida disciplinaria objeto de la controversia. Si el patrono no puede probar la existencia de justa causa no debe prevalecer. Véase *Delgado Zayas vs. HIMA*, 137 DPR 643 (1994), *Rivera Aguila vs. K-Mart de PR*, 123 DPR 599, 610 (1989), y *Srio. del Trabajo vs. ITT*, 108 DPR 536 (1979).

Queda claro que es injustificada la imposición de medida disciplinaria por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. Véase *Vélez vs. Pueblo International*, 135 DPR 500 (1994), y *Srio. del Trabajo vs. ITT*, 108 DPR 536, 543 (1979). El principio rector que gobierna la acción disciplinaria por justa causa es aquella que delimita las circunstancias en que se produce la misma. Es decir que la medida disciplinaria se considera justificada sólo cuando el patrono establece que la misma tuvo su origen en alguna razón y motivo vinculado a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa y no en su libre arbitrio o capricho.

De un examen cuidadoso de la prueba, surge claramente que “no existe controversia sobre el patrón de tardanzas y ausencias del Sr. Gerardo Díaz”, y que la Compañía presentó evidencia suficiente dirigida concretamente a establecer la justificación del despido. La prueba en el récord es clara en cuanto a esto. En este sentido, en el expediente existe prueba suficiente demostrativa de que el despido del querellante es la culminación de un proceso de disciplina progresiva y correctiva por ausencias y/o tardanzas excesivas, que comenzó el 28 de agosto de 2014 con una amonestación escrita, por infracción a la Regla 16 del Reglamento Disciplinario; que, luego de la misma, la Compañía le impuso al querellante otra amonestación escrita, el

15 de enero de 2015, por infracción al Reglamento Disciplinario (Regla 15) y a la Política de Asistencia, y que prosiguió una suspensión de empleo y sueldo de tres (3) días, el 1 de junio de 2015, por infracción al Reglamento Disciplinario (Regla 16) y a la Política de Asistencia.

En lo que atañe a la controversia suscita por la UITICE, en el sentido de que la amonestación del 28 de agosto de 2014 no se puede tomar en consideración por haber ésta caducado al 19 de enero de 2016, se resuelve que la referida acción disciplinaria sí se puede tener en cuenta. Sobre este particular el reglamento disciplinario adoptado por la Compañía, en virtud del Artículo IV antes citado, establece que “[l]as medidas caducarán al transcurrir QUINCE (15) meses de su imposición **excepto cuando el empleado incurra en un patrón de incurrir en las mismas violaciones a través del tiempo**, en cuyo caso el historial de dicha violación podrá ser utilizada para establecer la medida disciplinaria [énfasis suplido]”.

No cabe duda de que el éxito de una empresa depende del fiel cumplimiento de las normas de conducta razonables adoptadas por la empresa, y de la asistencia regular y puntual de sus empleados. Resulta oportuno señalar lo expresado acerca de la asistencia por Lawrence Stessin, reconocido comentarista en materia de relaciones industriales, quien cita a su vez lo expresado por un destacado árbitro:

“No plant can operate profitable unless it can depend on fairly regular attendance of employees. Any situation [that] results in or tends toward unprofitable operations is against the best interests not only of the company but of the employees themselves. Employees who attend regularly have their profitable employment hurt by irregular attendance of other”. Véase *Employee Discipline*, 1961, BNA, Washington, DC, página 71.

La Compañía, antes de pensar en dar por terminada la relación de trabajo con el señor Díaz, procuró exhortarle que modificara su conducta. Nótese que el querellante estaba más que advertido de las consecuencias de sus actos. El sistema de disciplina funcionó para aconsejarle y advertirle de las consecuencias de su problema de asistencia, y se le brindó la oportunidad de rectificar; oportunidad que, dicho sea de paso, el señor Díaz no aprovechó. Es preciso destacar la siguiente expresión de Frank y Edna A. Elkouri, dos reconocidos comentaristas en materia de relaciones industriales, acerca de la importancia de los avisos o advertencias:

“Where an employee continues prohibited conduct after having been warned, the fact that there had been a prior warning stands against the employee... Failure to give prior warnings may be one of the reasons for the refusal by an arbitrator to sustain disciplinary action (particularly discharge). [Notas omitidas].” Véase *How Arbitration Works*, 6^{ta} edición, 2003, BNA, Washington, DC, página 993.

Los conflictos o situaciones personales pueden o no afectar negativamente el rendimiento del empleado, pero definitivamente el ausentismo y/o las llegadas tarde excesivas afectan el funcionamiento óptimo de la organización, y por consiguiente resultan inaceptables y ameritaban la imposición de medidas disciplinarias.

Teniendo presente que una vez establecida, por la Compañía, la justa causa para la imposición del despido, se revierte el peso de la prueba y recae sobre los hombros de la UITICE la presentación de evidencia para establecer la existencia de circunstancias que hagan meritorio atenuar la pena impuesta al querellante, no basta con alegar que el Patrono no cumplió con su responsabilidad de orientar al querellante cada vez que se ausentó.

Cabe recordar que si bien es cierto que el propósito de la audiencia de arbitraje es levantar un expediente completo y oficial de todos los hechos relevantes para resolver las controversias, garantizando a las partes un debido proceso de ley², también es cierto que es responsabilidad de cada parte proveer la evidencia necesaria para sustentar sus alegaciones; es decir, que las partes deben comparecer a la audiencia debidamente preparadas en la fecha, hora y sitio señalado por el árbitro, con toda la evidencia oral y documental necesaria. Véase el *Artículo X del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos*.

Frank y Edna A. Elkouri, dos reconocidas autoridades en materia de relaciones industriales, expresaron lo siguiente acerca de sustentar las alegaciones:

“Too often a party goes to arbitration with nothing but allegations to support some of its contentions or even its basic position. But allegations or assertions are not proof, and mere allegations unsupported by evidence are ordinarily given no weight by arbitrators.” Véase *How Arbitration Works, 1985, BNA, Washington, DC, página 325*.

² Si se toman en consideración las características básicas del procedimiento de arbitraje -flexibilidad, rapidez e informalidad-, se puede inferir que el debido procedimiento de ley que en él se exige es uno que no puede estar matizado de la rigidez que distingue a la audiencia judicial. La audiencia de arbitraje no se gobierna estrictamente por las reglas de evidencia. En la medida en que se proporcione a las partes la oportunidad de prepararse para hacer frente a lo que es objeto de controversia, de estar presente en las vistas que se celebran, de escuchar los testimonios en su contra y de contrainterrogar a los testigos contrarios y de que el laudo se funde en la evidencia que ha desfilado ante el árbitro se ha respetado el debido procedimiento de ley. *D. Fernández Quiñones, op. cit., págs. 545-546*. En consecuencia, el debido proceso de ley que se exige en un procedimiento de arbitraje es el mínimo necesario que acredite una resolución justa de la controversia. A esos efectos, las normas del debido proceso de ley que deben regir los procesos de arbitraje son paralelas a las existentes en el ámbito del Derecho Administrativo. Véase *D. Fernández Quiñonez, op. cit., pág. 546*. En esencia, en todo proceso de arbitraje debe cumplirse con los elementos básicos de la justicia, lo cual conlleva un trato justo e imparcial. A esos efectos, en *SIU de PR v. Otis Elevator Co., 105 DPR 832 (1977)*, nuestro Tribunal Supremo estableció que se cumple con el debido proceso de ley en el ámbito del arbitraje obrero-patronal si se le notifica y se coloca en conocimiento al agraviado de los cargos en su contra, se da paso a la celebración de una vista y se le da oportunidad al agraviado de someter evidencia. *Íd. pág. 837*. Véase también *D. Fernández Quiñonez, op. cit., pág. 544*. De un análisis de la prueba se desprende que todos y cada uno de los requisitos mínimos del debido proceso de ley en su vertiente procesal se cumplieron.

En vista de las circunstancias que rodean el despido del señor Díaz, y en consideración a las autoridades y las disposiciones legales citadas, el árbitro emite la siguiente *DECISIÓN*:

La Compañía no abusó de su discreción al despedir al Señor Gerardo Díaz; por consiguiente, se desestima la querrela, y se decreta el cierre y archivo, con perjuicio, del caso de epígrafe.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 14 de mayo de 2018.



JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 14 de mayo de 2018; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO PEDRO RIVERA PÉREZ
PO BOX 2038
GUAYNABO PR 00970

SRA MYLENA ÁLVAREZ ACEVEDO
OFICIAL
UITICE
PO BOX 2038
GUAYNABO PR 00970

LCDO JOSÉ M ÁLVAREZ ALLENDE
SÁNCHEZ BETANCES, SIFRE & MUÑOZ NOYA, CSP
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

SR MANUEL VELÁZQUEZ
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
SUIZA DAIRY CORP
PO BOX 363207
SAN JUAN PR 00936-3207



DAMARIS RODRÍGUEZ CABAN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III