

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
P O Box 195540
San Juan PR 00919-5540
Tel. 754-5302 a 5317 Fax 756-1115

DESTILERÍA SERRALLÉS
(Patrono o Compañía)

Y

**UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA
INDUSTRIA LICORERA DE PONCE**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-07-4086*
**SOBRE: ARBITRABILIDAD
SUSTANTIVA**

CASO NÚM. A-07-647
**SOBRE: SUSPENSIÓN POR
AUSENTISMO (ANDRÉS ROBLES)**

ARBITRO: LEIXA VÉLEZ RIVERA

INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se celebró en las Oficinas de la Destilería Serrallés, en Ponce, Puerto Rico, el 16 de febrero de 2007. El mismo quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 30 de marzo de 2007, fecha en que venció el término para la radicación de alegatos escritos.

La comparecencia registrada fue la siguiente: POR LA DESTILERÍA SERRALLÉS, en lo sucesivo, “el Patrono” o “la Compañía”: Lcdo. Jorge P. Sala, Asesor Legal y Portavoz; Sr. Daniel Bautista, Director de Recursos Humanos; y las Sras. Ivette Berríos, Oficial de Recursos Humanos; Silvia Santiago, Vicepresidente Senior de Manufactura, ambas en calidad de testigos. POR LA UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA

*Número administrativo asignado a la Arbitrabilidad Sustantiva.

LICORERA DE PONCE, en lo sucesivo, "la Unión": Lcdo. Adrián Linares, Asesor Legal y Portavoz; Sr. Eliezer Rodríguez, Presidente y Representante de la Unión; y el Sr. Andrés Robles, Querellante.

ACUERDO DE SUMISIÓN

Que la Honorable Árbitro determine si la acción disciplinaria procede o no procede a la luz de la prueba presentada, el Convenio y las Leyes. De determinar que no procede, que la Árbitro emita el remedio que entienda procede.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES¹

ARTÍCULO VI COMITÉ DE QUEJAS Y AGRAVIOS

- (a) La Compañía acepta que los delegados en los departamentos mencionados en el anterior Artículo intervendrán en primer instancia con los representantes de la Compañía en la solución de cualquier querrela, queja o agravio que surja de la interpretación o violación de este Convenio Colectivo, y en cualquier caso en que la Compañía imponga alguna medida disciplinaria, presentada por cualquier empleado o por cualquier representante de la Compañía. Cuando los representantes de la Compañía y el delegado de la Unión no pudieren ponerse de acuerdo en la solución de algún asunto, la parte querellante vendrá precisada a someter el caso por escrito dentro de un término de siete (7) días laborables a la consideración del Comité de Quejas y agravios que se crea a continuación, so pena de caducar el derecho de someter el caso a dicho Comité. El referido término empezará a contar desde la certificación por escrito de uno de los representantes de la Compañía o de la Unión al efecto de que no han podido ponerse de acuerdo.

...

¹ El Convenio Colectivo aplicable es el vigente desde el 1ro. de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2007. (Exhibit 1 Conjunto).

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 descontinuar 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

...

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 esta política.
- Ausencias luego de que el empleado haya agotado todas las licencias aplicables.
- Ausencia que denoten tendencias marcadas de ausentismo, incluyendo pero no limitado a ausencias los lunes, viernes y días antes 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 Automovilísticos (A.C.A.A.)
- Licencia por razones Médico/Familiar (FMLA, en sus siglas en Inglés)
- American with Disability Act (A.D.A.)
- LEY 59 - Rehabilitación por el uso de sustancias controladas
- Licencia Personal Sin Paga

- Gestiones de Unión (Para aquellos representantes autorizados por la Unión y que se encuentren en gestiones oficiales de sus cargos)

RELACIÓN DE HECHOS

1. EL Sr. Andrés Robles, aquí querellante, trabaja para la Destilería Serrallés desde el 1998. Éste se desempeña como Ayudante (Operador) en el área de manufactura.
2. En la Compañía existe una Política de Control de Asistencia desde el Año 2001.
3. El señor Robles recibió copia de dicha Política en el Año 2002.²
4. Posteriormente, la Política de Control de Asistencia cayó en desuso y, eventualmente, fue desactivada. La razón para esto se debió a que los sistemas de nómina de la Compañía no permitían capturar razonablemente la información.
5. Dicha Política estuvo desactivada por un período aproximado de dos años y medio (2 ½). El período en que estuvo desactivada la Política fue el comprendido entre el Año 2003 y mediados de 2005.
6. En junio de 2005 la Política de Control de Asistencia fue reactivada.
7. Luego de reactivada la Política, la misma le fue entregada nuevamente a los empleados.
8. El Sr. Andrés Robles recibió copia de la versión revisada de dicha Política el 4 de abril de 2006.³
9. El Querellante fue amonestado verbalmente el 25 de octubre de 2005 por problemas de ausentismo.

² Exhibit Núm. 2 del Patrono.

³ Exhibit Núm. 3 del Patrono.

10. Posteriormente, en marzo de 2006 fue amonestado por escrito por problemas de ausentismo.
11. Finalmente, dado a su ausentismo, en julio de 2006 el empleado fue suspendido de empleo y sueldo por tres (3) días.

SOBRE LA ARBITRABILIDAD SUSTANTIVA

Aún cuando no está contenido en el Acuerdo de Sumisión, el Patrono, de forma oportuna, levantó una defensa de arbitrabilidad sustantiva la cual no fue objetada por la Unión. A esos efectos, entramos a considerar, previo al análisis de los méritos del caso, dicha defensa.

El Patrono planteó que la presente querrela no era arbitrable sustantivamente, toda vez que la Unión en la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro cuestionó la suspensión del Querellante bajo la defensa de que se utilizó un reglamento que no fue negociado con la Unión. La Compañía también planteó que el Convenio Colectivo que rige entre las partes dispone en su Artículo VI, sobre el Comité de Quejas y Agravios, que estos mecanismos aplican solo a casos de interpretación o violación del Convenio o en casos de medidas disciplinarias.

La Unión, por su parte, alegó que la querrela era arbitrable sustantivamente. Para defender su posición la Unión hizo referencia al mencionado Artículo VI, supra. La Unión indicó que, en efecto, éste hizo dos planteamientos en la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro. El primero: que la suspensión de 3 días fue injustificada; y el segundo: que el reglamento utilizado para disciplinar al empleado no fue negociado con

la Unión. Sobre este segundo planteamiento, sostuvo que renunciaba a hacer cualquier planteamiento sobre el particular.

La arbitrabilidad sustantiva es aquella dirigida a cuestionar la facultad y autoridad que tiene el árbitro para asumir jurisdicción y considerar los méritos de una querella. La jurisdicción involucra el ámbito de la cláusula de arbitraje.⁴ La autoridad se refiere a los poderes otorgados al árbitro por las partes bajo el convenio colectivo o Acuerdo de Sumisión para conceder remedios afirmativos.

Luego de analizado el Convenio Colectivo vigente entre las partes, específicamente, el Artículo VI, supra, y las contenciones de éstas, determinamos que la presente querella es arbitrable sustantivamente. Veamos.

En el caso ante nuestra consideración el Convenio Colectivo establece que: **“la Compañía acepta que los delegados en los departamentos mencionados en el anterior Artículo intervendrán en primer instancia [sic] con los representantes de la Compañía en la solución de cualquier querella, queja o agravio que surja de la interpretación de este Convenio Colectivo, y en cualquier caso que la Compañía imponga alguna medida disciplinaria presentada por cualquier empleado o por cualquier representante de la Compañía”**. (Énfasis nuestro).

Con relación al aspecto de que la Unión cuestionó en la Solicitud para la Designación o Selección de Árbitro la suspensión del Querellante bajo la defensa de que se utilizó un reglamento que no fue negociado con la Unión, entendemos que el mismo es

⁴ Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, 280-282 (6th ed. 2003). Mark M. Grossman, The Question of Arbitrability, ILB Opress, N. Y., 1984.

uno sin consecuencia alguna. Se puede advertir que la política de asistencia no fue negociada con la Unión y que fue implantada, unilateralmente, por el Patrono bajo el palio del Artículo de Disposiciones Generales, el cual establece que la Compañía tendrá plena administración de sus operaciones y negocios. Así pues, ello no es acicate para declarar esta controversia no arbitrable sustantivamente.

Finalmente, llamamos la atención al hecho de que la controversia de marras surgió bajo las materias cobijadas al amparo del Convenio Colectivo; y toda vez que se trata de una medida disciplinaria, la cual no pudo ser resuelta mediante el Comité de Quejas y Agravios, nos declaramos con jurisdicción para entender en los méritos de la misma.

SOBRE LOS MÉRITOS

Una vez en los méritos del caso, el Patrono alegó que la suspensión impuesta al Sr. Andrés Robles Mercado estuvo justificada debido al patrón de ausentismo exhibido por éste.

La Unión, por su parte, alegó que la suspensión impuesta al Querellante no estuvo justificada toda vez que la Política de Control de Asistencia de la Compañía había sido desactivada por cierto período de tiempo y se había vuelto a reactivar en junio de 2005.

Para sustentar sus planteamientos, el Patrono presentó como testigos a la Sra. Ivette Berríos y la Sra. Silvia Santiago. La señora Berríos declaró que en la Compañía existe una Política de Control de Asistencia desde el Año 2001. Declaró, además, que dicha política había caído en desuso y eventualmente desactivada porque los sistemas de nómina no permitían capturar razonablemente la información, lo que hacía que la "data" no fuera confiable. La testigo indicó que el Querellante había recibido copia de la Política de

Control de Asistencia en el Año 2002.⁵ Que el período comprendido entre el 2003 y principios de 2005 fue el tiempo que la política cayó en desuso. Posteriormente, en junio de 2005 al reactivarse la Política de Control de Asistencia, ella fue la encargada de entregarle copia de la versión revisada de dicha política a los empleados y ellos a su vez tuvieron que volver a llenar la hoja de recibo de la política.⁶ Además de entregarle copia de la política a los empleados, la señora Berríos indicó que ofreció unas orientaciones a los empleados sobre la implantación de la política.

A preguntas del representante legal de la Unión, la señora Berríos explicó cómo era el proceso que se seguía cuando un empleado se ausentaba o se iba a ausentar. Ésta indicó que cuando un empleado se va a ausentar tiene que comunicarse con su supervisor para notificar la ausencia y la justificación (razón) para la misma. Cuando el empleado regresa a la Compañía (luego de la(s) ausencia(s)), tiene que llenar el formulario denominado “Solicitud para el Pago de Licencias”. Este formulario (solicitud) el empleado se lo entrega a su supervisor inmediato para su firma. Luego, el supervisor del empleado lo envía al Departamento de Manufactura para la aprobación y firma de la señora Santiago y por último va a Recursos Humanos para que éstos realicen el pago correspondiente de acuerdo a la licencia solicitada.⁷ La testigo declaró que el señor Robles había sido amonestado en dos (2) ocasiones anteriores por su problema de ausentismo. Informó que es ella la que se encarga de hacer el análisis (investigación) sobre las ausencias de los

⁵ Exhibit Núm. 2 del Patrono.

⁶ Exhibit Núm. 3 del Patrono.

⁷ Aunque entre los testigos hubo discrepancias en cuanto al procedimiento, el mismo está contenido en la Política de Control de Asistencia.

empleados y si estuvieron o no justificadas. En este caso en particular, la señora Berríos declaró que el Querellante había tenido una serie de ausencias injustificadas y que es por esa razón que se le suspendió tres (3) días de empleo y sueldo, cumpliendo de esta manera con la disciplina progresiva.

Por otro lado, la señora Santiago declaró que fue ella quien se reunió con el Querellante y su delegado, el Sr. Eliezer Rodríguez, el 3 de julio de 2006 para informarle y entregarle la carta de suspensión de empleo y sueldo por tres (3) días. La señora Santiago declaró, además, que en la reunión que sostuvo con el Querellante le informó a éste que no podía seguir así, o sea, ausentándose del trabajo. Es en ese momento que el señor Robles le informó a la supervisora del área de manufactura la situación que tenía con su esposa.⁸ En cuanto a las ausencias, el señor Robles le expresó a la señora Santiago que él ya le había comunicado a su esposa que no podía seguir faltando al trabajo para estar acompañándola a ella. Por último, la testigo declaró que en la reunión que sostuvo con el Querellante, ella lo exhortó a que corrigiera su comportamiento y que se comunicara con la Oficina de Recursos Humanos si tenía alguna situación; además, de notificar sus ausencias al supervisor y hacer las “cosas” correctamente.

La Unión, por su parte, presentó como testigo al Querellante, Sr. Andrés Robles. Éste declaró que la razón por la que estaba allí era porque la Compañía lo había suspendido por tres (3) días. El Querellante testificó que su suspensión se debía a unas ausencias: **“que ellos dicen que no llené el papel y no están justificadas”**. (Énfasis

⁸ En la vista de arbitraje se estableció que la esposa del Querellante sufría un embarazo de alto riesgo.

nuestro). El señor Robles señaló que para cada una de las ausencias él se comunicó con su supervisor para notificar su ausencia y que cuando regresó al trabajo, luego de cada ausencia, llenó el papel (Solicitud para el Pago de Licencia) y se lo entregó al supervisor. Sobre este particular, el Querellante arguyó en la vista que él había justificado sus ausencias, incluso había presentado evidencia en la Compañía para éstas. Sin embargo, ni el Querellante ni la Unión presentaron evidencia alguna (copia) de los documentos entregados por el empleado a la Compañía. El Querellante se limitó a expresar que dicha evidencia él la tenía en su casa. En cuanto a la reunión del día 3 de julio de 2006, el señor Robles admitió que, en efecto, él le había expresado en esa reunión a la señora Santiago que ya le había comunicado a su esposa que si seguía faltando eso lo iba a afectar en el trabajo.

Analizada y aquilatada la evidencia presentada, la misma refleja que, en efecto, el empleado incurrió en la falta imputada. Veamos.

Durante la audiencia quedó establecido que en la Compañía existe una Política de Control de Asistencia desde el 2001. Esta política cayó en desuso y fue desactivada por un espacio aproximado de dos años y medio (2 ½) . Posteriormente fue revisada y se le hicieron varios cambios. En junio de 2005 fue reactivada y la misma le fue entregada a los empleados nuevamente. A esos efectos, el Patrono sometió en evidencia copia del acuse de recibo que firmó el Querellante. Del mismo se desprende que el señor Robles, aquí

querellante, recibió copia de la nueva Política de Control de Asistencia el 4 de abril de 2006.⁹

En la vista también quedó establecido que el Querellante había recibido la Política de Control de Asistencia de la Compañía. Dicha política contiene, entre otras cosas, los estándares de asistencia y el tipo de disciplina que se aplicará por las violaciones a dichos estándares. Entendemos que la política de asistencia no fue negociada con la Unión y que fue implantada unilateralmente por el Patrono. Sin embargo, como expresamos en nuestro análisis de la defensa de arbitrabilidad sustantiva, esa facultad emana de los derechos gerenciales que posee el Patrono y que están contenidos en el Convenio Colectivo (Artículo XXII - Disposiciones Generales). Además, sobre este particular, nuestra más alta curia ha expresado que los patronos pueden aprobar reglamentos internos y establecer las normas de conducta en el lugar de trabajo que estimen necesarios, y los empleados estarán sujetos a ellas, siempre y cuando cumplan con el criterio de razonabilidad.¹⁰ El empleado al recibir y firmar la Política de Control de Asistencia adviene en conocimiento de las normas y políticas de la Compañía y se compromete a cumplirlas. En este caso en particular se estableció que el Querellante advino en conocimiento sobre la reactivación y revisión de la Política de Control de Asistencia el 4 de abril de 2006. Por lo tanto, es a partir de ese momento que la Compañía puede comenzar a imponer acciones disciplinarias correctivas y progresivas, ya que es a partir de dicha fecha que el empleado adviene en conocimiento sobre las reglas y sus implicaciones. A tenor con

⁹Exhibit Núm. 3 del Patrono.

¹⁰Justino Figueroa v. Walgreens of San Patricio, Inc., 2001 JTS 154.

lo anteriormente expresado, determinamos que las amonestaciones previas a la fecha en que el empleado recibió copia de la política no pueden ser utilizadas para propósitos de la disciplina progresiva establecida en dicha política.

Sobre el recibo de las políticas y reglamentos de un patrono, la Ley de Despido Injustificado¹¹, establece lo que será justa causa para disciplinar a un empleado de un establecimiento en los siguientes términos:

...

(c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento **siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.** (Énfasis nuestro).

En cuanto a este particular, jurisprudencialmente se ha establecido que: **“si bien las obligaciones que se establecen en un manual de reglas son fuente de obligación para el empleado, también los beneficios que allí se mencionan son fuentes de obligación para el patrono”**.¹² También nos dice que: “la Ley Núm. 80, supra, no pretende ser un código de conducta contentivo de una lista taxativa de faltas claramente definidas, ni de las sanciones correspondientes a cada falta cometida”.¹³ En este sentido la letra de la ley es clara. No se puede despedir o sancionar a un empleado si éste no tiene el conocimiento de lo que establece el Manual del Empleado. (En este caso la Política de Control de Asistencia, que es parte del mismo).

¹¹ Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976.

¹² Santiago v. Kodak Caribbean, 129 DPR 763 (1992).

¹³ Secretario del Trabajo v. I.T.T., 108 DPR 536, 542 (1979).

Habiéndose establecido lo anterior y de acuerdo a la Política de Control de Asistencia de la Compañía, procedimos a revisar las ausencias del Querellante para el trimestre de marzo a mayo como estableció el Patrono en la carta de suspensión que le fue entregada al Querellante el 3 de julio de 2006. De acuerdo a lo expresado anteriormente tenemos que excluir de dicho trimestre las ausencias previas al recibo de la Política de Control de Asistencia por parte del Querellante. Habiendo analizado los récords de asistencia del señor Robles¹⁴, vemos que éste se ausentó en tres (3) ocasiones sin justificación.¹⁵ De hecho, de los mencionados récords de asistencia del Sr. Andrés Robles se desprende que estas ausencias ocurrieron el 28 de abril y el 9 y 19 de mayo de 2006. Para estas ausencias el Querellante y la Unión no presentaron evidencia testifical o documental alguna que justificaran su incomparecencia al trabajo. El Querellante se limitó a expresar durante la audiencia que la evidencia que justificaba dichas ausencias él la tenía en su casa. Por lo tanto, determinamos que dichas ausencias no estuvieron justificadas.

Conforme al análisis que antecede, emitimos el siguiente:

L A U D O

A la luz de la prueba presentada, el Convenio y las leyes, la acción de tres (3) días de suspensión impuestos al Sr. Andrés Robles Mercado no procede. De conformidad con el Convenio Colectivo y la Política de Control de Asistencia, se modifica la sanción por una amonestación verbal.

¹⁴ Exhibit Núm. 6 del Patrono.

¹⁵ Para efectos de las acciones correctivas, solo se toman en cuenta las ausencias no justificadas (autorizadas).

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 26 de junio de 2007.

LEIXA VÉLEZ RIVERA
ÁRBITRO

/cdo

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy 26 de junio de 2007 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

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

LCDO. ADRIÁN R. LINARES PALACIOS
405 AVE ESMERALDA STE 102
PMB 456
GUAYNABO PR 00969

SR. ELIEZER RODRÍGUEZ
PRESIDENTE
UNIÓN DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA LICORERA
PO BOX 113
MERCEDITA PR 00715-0113

SR. DANIEL F. BAUTISTA
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS
DESTILERÍA SERRALLES INC.
PO BOX 198
MERCEDITA PR 00715-0198

CARMÍN OTERO
SECRETARIA