

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540
TEL. 787-754-5302 A 5317

**EUROCARIBE PACKING
(Compañía)**

Y

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-04-606

SOBRE: DESPIDO JESÚS VELÁZQUEZ

ÁRBITRO: BETTY ANN MULLINS MATOS

INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso se llevó a cabo el día 14 de julio de 2004, en las Facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Hato Rey, Puerto Rico. Para efectos de adjudicación, el caso quedó sometido el 8 de octubre de 2004, fecha otorgada a las partes para radicar sus respectivos Memorandos de Derecho.

Por EuroCaribe Packing Company Inc. comparecieron el Lcdo. Luis Pérez Giusti, Asesor Legal y Portavoz; la Sra. Sheila Rivera, Directora de Recursos Humanos; la Sra. Edith Calo, Supervisora y testigo; y la Sra. Aixa Colón, Supervisora del Departamento de Control de Calidad y testigo.

Por la Unión de Tronquistas comparecieron el Lcdo. Leonardo Delgado Navarro, Asesor Legal y Portavoz; y el Sr. Jesús Velásquez, querellante y testigo.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus respectivas contenciones.

SUMISIÓN

“Que la Honorable árbitro determine si el despido fue justificado o no. Si determina que no lo es, solicitamos que emita el remedio entienda procede.

DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit Núm. 1 Conjunto-Convenio Colectivo vigente a la fecha de los hechos.
2. Exhibit Núm. 2 Conjunto-Carta de despido con fecha del 10 de julio de 2003.
3. Exhibit Núm. 3 Conjunto-Memorando de suspensión con fecha del 30 de octubre de 2002.
4. Exhibit Núm 4 Conjunto-Memorando de suspensión a Velásquez con fecha del 19 de junio de 2003.

RELACIÓN DE HECHOS

1. Las relaciones obrero patronales entre EuroCaribe Packing Company, Inc. y la Unión de Tronquistas están regidas por un Convenio Colectivo.
2. EuroCaribe Packing Company, Inc. es una corporación que se dedica a la manufactura, venta y distribución de jamones, embutidos y productos relacionados. La manufactura de los antes mencionados productos esta sujeta a la supervisión y reglamentación de la “United States Department of Agriculture” (USDA).
3. La reglamentación impuesta por la USDA requiere que cada producción, sea registrada y documentada. Los documentos no pueden estar alterados ni

- modificados por ningún empleado a menos que reciba autorización de su supervisor o del Departamento de Control de Calidad de la Compañía.
4. Para la Compañía, es sumamente importante el estricto cumplimiento de la Reglamentación de la USDA, debido a que la consecuencia directa de no cumplir con las mismas, es que la USDA paralice la producción de los productos, lo que ocasionaría grandes pérdidas económicas. Por esta razón, existe en la Compañía, el Departamento de Control de Calidad con supervisores debidamente adiestrados, quienes intervienen para evitar que ocurran fallos en la elaboración, producción y manufactura de los productos.
 5. El cumplimiento de la reglamentación de la USDA es tan importante, que las partes acordaron en el Convenio Colectivo que cualquier violación a las disposiciones de dicha agencia conllevará una medida disciplinaria consistente de una suspensión o un despido.
 6. El Sr. Jesús Velásquez, querellante empezó a trabajar para la Compañía aproximadamente para el 1980 y se desempeñó en varios puestos, hasta que ocupó la posición de "Group Leader" en el Departamento de Producción del Patrono, y ganaba un diferencial de \$1.80 la hora.
 7. El querellante como "Group Leader" estaba a cargo de un grupo de diez (10) empleados, su función principal era pesar y tomar la temperatura de los productos que trabajaba como las chuletas, mortadella, jamón y ovalado (jamón ahumado El Serranito). Además, realizaba otras tareas como mover cajas, cambiar alfombras y los rollos de las máquinas, y estar pendiente a las

- necesidades del grupo para la continuidad de la producción. También, estaba a cargo de llevar los documentos requeridos de cada una de la producciones de los distintos productos manufacturados por el Patrono.
8. El 30 de octubre de 2002, el querellante fue suspendido dos días de empleo y sueldo por incurrir en las faltas de no haber tomado correctamente la temperatura de unos productos y por no haber llevado la documentación requerida. Esta medida disciplinaria no fue cuestionada por el querellante bajo el procedimiento de Quejas y Agravios provista en el Convenio Colectivo.
 9. El 9 de junio de 2003, el querellante fue adiestrado sobre la reglamentación aplicable de la USDA sobre Microbiología Básica y Enfermedades Transmitidas por alimentos, Contaminación Cruzada y su Prevención, y Buenas Prácticas de Manufactura (GMP'S) e Higiene Personal.
 10. El 19 de junio de 2003, el querellante fue nuevamente suspendido por dos días de empleo y sueldo por entrar a trabajar con prendas, lo que es contrario a las reglas de la USDA. Esta medida disciplinaria tampoco fue cuestionada por la Unión.
 11. El 30 de junio de 2003, la Supervisora Calo suscribió un memorando (Exhibit. Núm. 3 Conjunto) a la Sra. Sheila Rivera, Directora de Recursos Humanos en el cual le informaba sobre unas faltas que cometió el querellante en cuanto a no tomar la temperatura correctamente cada hora y otras faltas en el manejo de los documentos. En dicho memorando, la Sra. Calo solicitó una

- recomendación sobre la acción a tomar en contra del querellante ya que había sido suspendido anteriormente en dos (2) ocasiones.
12. Luego de haber suscrito el antes mencionado memorando, la señora Calo revisaba unos formularios de producción hechos por el querellante para verificar si estaban debidamente cumplimentadas y encontró que había unas deficiencias.
 13. Las deficiencias encontradas fueron las siguientes: hoja de producción de 24 de junio de 2003, no estaba completada, hoja del 27 de junio no hizo la entrada del número de carretilla en que se cargan productos (tree No.), tachó con un papelito una entrada que hizo en la hoja sin la debida autorización de su supervisora (Exhibit 1 Patrono).
 14. En la hoja con fecha del 30 de junio de 2003, el querellante alteró la hora de entrada en dos ocasiones, por la mañana y dejó de hacer entrada después de las 2:00 p.m. (Exhibit Núm. 2 Patrono)
 15. En documento con fecha del 3 de julio de 2003, la supervisora Calo hizo la primera entrada del día a las 7:00 a.m. y el querellante escribió y tachó encima la entrada de varias horas durante todo el día y dejó de hacer entradas luego de las 2:00 p.m. sin la autorización de la supervisora.
 16. El 10 de julio de 2003, el querellante fue despedido.

OPINIÓN

En la presente controversia nos corresponde determinar si el despido del querellante estuvo o no justificado.

Es la posición del Patrono que el despido del querellante estuvo justificado. Sostiene, que de acuerdo al Convenio Colectivo, las violaciones a este tipo de conducta conllevan la sanción de suspensión y/o despido. El querellante violó en varias ocasiones la reglamentación de la USDA y había sido suspendido en dos ocasiones anteriores recibiendo dos oportunidades previas al despido.

Por otro lado, es la posición de la Unión que el despido del querellante no estuvo justificado. Alega, que la evidencia presentada por el Patrono fue una flaca, descarnada e insuficiente para establecer el acto imputado y que el despido es una sanción extremadamente severa en comparación con el acto imputado.

Analizada las contenciones de las partes, la prueba presentada y el Convenio Colectivo, es nuestra opinión de que el despido del querellante no estuvo justificado. Es cierto, que las partes negociaron y acordaron que la medida disciplinaria a ser aplicada en conducta que incumpla los reglamentos y ordenanzas de inspección federal, la salud o seguridad de cualquier empleado, puede conllevar una medida disciplinaria de suspensión o ser despedido inmediatamente. Encontramos, en el presente caso que la penalidad impuesta al trabajador no guarda una proporción justa con las faltas que cometió.

Ahora bien, sobre este caso en particular tenemos que decir que en el campo de las relaciones obrero patronales hay una distinción entre lo que es negligencia del deber (falta de atención a los deberes o responsabilidades ó una negligencia común) y lo que es una negligencia crasa, en el sentido que la falta de atención no es intencional, o sea, el querellante no tenía el propósito de hacerle daño a la Compañía. Los resultados de

este tipo de negligencia común o falta de atención no tiene repercusiones severas o envuelven pérdidas mínimas. En este tipo de caso, los árbitros no son dados a sostener la máxima pena capital, sino imponer una medida disciplinaria que sea acorde con la falta cometida y la prueba presentada en contra del trabajador (97LA66, 97LA60, 95LA873, 93LA 302)¹.

En el presente caso, el querellante incurrió en faltas relacionadas a la reglamentación de la USDA en dos ocasiones pero, encontramos que de la prueba presentada por las partes tres factores que son atenuantes a mantener la medida disciplinaria impuesta. El primer factor que consideramos, es que el querellante llevaba trabajando veinte y tres años para la Compañía y mantenía un historial normal de empleado, el Patrono no presentó prueba de que tuviese un historial previo de disciplina, solamente los actos incurridos antes del despido.

El segundo factor, es que de la prueba surge claramente el hecho de que el querellante no fue adiestrado apropiadamente para desempeñar las funciones de "Group Leader", específicamente la relevancia de cumplimentar los formularios requeridos por la reglamentación de la USDA, explicarle, enseñarle la forma correcta y adecuada de llenar las hojas, cuando, cómo, bajo que condiciones y los diferentes documentos a ser registrados. No es lo mismo a decirle mas o menos como se llena a darle un adiestramiento extenso sobre el particular. El tercer y último elemento, es que las medidas disciplinarias que se le aplicaron anteriormente fueron muy cortas en duración (dos días de suspensión de empleo y sueldo) no pasó un tiempo razonable

¹ Neglect of Duty Responsibility -Grievance Guide, BNA 8th edition

para que el querellante reflexionara y desarrollara una preocupación en torno a sus acciones, para llenar los formularios de forma correcta en el ejercicio de sus funciones. El propósito de una medida disciplinaria es corregir la conducta del empleado y a la vez de facilitarle las herramientas para ello. Las medidas disciplinarias aplicadas al empleado fueron de naturaleza punitiva y no correctiva. A nuestro entender, si el empleado falló en llenar unos formularios, le correspondía al supervisor hacer una inspección junto al querellante de todas las tareas que estaba realizando en un día para encontrar cuáles eran las deficiencias que estaba teniendo para ser corregidas de forma inmediata y no esperar que se empeorara la situación para proceder a aplicarle medidas disciplinarias mas severas. Sobre el asunto en controversia citamos lo siguiente:

“If culpable negligence or carelessness is established, arbitrators have considered the following factors in defense or mitigation of the disciplinary imposed:

1-inadequate training or lack of notice the act or omission is prohibited

2-inadvertence or positive attitude by the employee

3-supervisory acts or omissions that materially contributed to the alleged negligence

4-co-worker’s acts or omissions that materially contributed to the alleged negligence

5-defective machinery or processes that caused or contributed to the alleged negligence

Arbitrators also consider the additional factors that are part of any just cause determination:

1-lack of inadequate investigation by management into the circumstances of the alleged negligence

2-disparate treatment

3-absence of progressive discipline

*4-the length of an employee's service (which may constitute a mitigating factor in cases of gross negligence"*²

Por lo tanto, es nuestra decisión que el empleado se le debe aplicar una medida disciplinaria acorde con la falta cometida pero no la máxima pena capital, ya que este empleado aunque no cumplió con los requerimientos de llenar los formularios requeridos por la USDA de forma adecuada , lo cierto es que no llegó a causar un daño real a la Compañía.

Es nuestra decisión, que el empleado sea repuesto sin paga atrasada, que el Patrono adiestre de forma intensiva y detallada el manejo y la forma correcta de llenar los formularios requeridos por la USDA al querellante para el buen ejercicio de sus funciones. De la misma manera, esta árbitro advierte al empleado que luego de ser adiestrado correctamente en el ejercicio de sus funciones y de incurrir en otra violación de la reglamentación de USDA, ya no le queda ninguna otra oportunidad. Así, que el empleado debe cumplir estrictamente con las reglamentaciones del Patrono y USDA de lo contrario puede ser despedido de conformidad al Convenio Colectivo. Exhortamos a que esté mas atento y de tener cualquier duda en torno a sus funciones siempre lo consulte con su supervisor.

Por todo lo anterior expuesto emitimos el siguiente:

LAUDO:

El despido del querellante no estuvo justificado se ordena la reposición sin paga atrasada y el adiestramiento correspondiente al empleado.

² Job Performance Problems, Discipline and Discharge in Arbitration, ABA Section of Labor and Employment Law,pág.147.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico, hoy 17 de mayo de 2005.

BETTY ANN MULLINS MATOS
ÁRBITRO

drc

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, hoy 17 de mayo de 2005, se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO LUIS A PÉREZ GIUSTI
MIGNUCCI & PÉREZ GIUSTI
HOME MORTGAGE PLAZA, STE 704
268 PONCE DE LEON AVE
SAN JUAN PR 00918

SRA SHEILA EDITH CALO
DIRECTORA
RECURSOS HUMANOS
EURO CARIBE PACKING INC
PO BOX 29046
SAN JUAN PR 00929

LCDO LEONARDO DELGADO NAVARRO
8 CALLE ARECIBO
SAN JUAN PR 00917

SR JOSÉ L CORTES
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III

