

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

**SUIZA DAIRY CORPORATION  
(Patrono o Compañía)**

**Y**

**UNIÓN INSULAR DE TRABAJADORES  
INDUSTRIALES Y CONSTRUCCIONES  
ELÉCTRICAS, INC. (U.I.T.I.C.E.)  
(Unión)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM. A-06-2048**

**SOBRE: CONDUCTA IMPROPIA Y  
NEGLIGENTE**

**ÁRBITRO:  
LAURA A. MARTÍNEZ GUZMÁN**

## **I. INTRODUCCIÓN**

La audiencia del caso de referencia se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el martes, 3 de octubre de 2006. El caso quedó sometido en dicha fecha.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por Suiza Dairy Corporation, en lo sucesivo denominado "el Patrono" o "la Compañía": la Lcda. Brenda Rosado Aponte, Representante Legal y Portavoz; y el Sr. Noel Rodríguez Rosario, Director de Recursos Humanos y Testigo; y el Sr. Jorge Vélez Pérez, Administrador de Transporte y Testigo.

Por la Unión Insular de Trabajadores Industriales y Construcciones Eléctricas, Inc. (U.I.T.I.C.E.), en lo sucesivo denominada "la Unión": el Lcdo. Antonio Álvarez,

Representante Legal y Portavoz; la Sra. Isabel Bordallo, Representante Sindical; y los Sres. David González, José A. Vázquez y Edgard Figueroa, Querellantes.

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

## II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Que este Honorable Árbitro determine a tenor con la prueba presentada, el derecho aplicable y el Convenio Colectivo vigente si el Patrono actuó o no actuó correctamente al emitir advertencia a los querellantes. Asimismo, que este Honorable Árbitro emita el remedio aplicable.

## III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO ATINENTES AL CASO

### ARTÍCULO XXI

#### *Suspensiones y Despidos*

A. Ningún empleado podrá ser suspendido, disciplinado o despedido de su empleo sin que medie justa cause [sic] para ello.

...

## IV. DETERMINACIÓN DE HECHOS

De la prueba oral y documental desfilada durante el transcurso de la audiencia, se derivaron los siguientes hechos pertinentes a la controversia:

1. Para la fecha de los hechos que configuraron este caso existía un Convenio Colectivo entre las partes con vigencia de junio de 2003 al 10 de junio de 2008<sup>1</sup>.
2. El martes, 3 de enero de 2006, el Sr. Alfonso Ortiz Brenes, Gerente de Control de Pérdidas, notificó al Sr. Jorge Vélez Pérez, Administrador de Transporte, que la ciudadana Carmen Cruz presentó una querrela respecto a que tres (3) camiones de la Compañía fueron conducidos a exceso de velocidad<sup>2</sup>. Además, que los conductores tenían una especie de “jueguito”, que consistía en pasarse unos a otros. Que según el informe de salida de la Compañía, los conductores asignados a estos camiones eran Edgard Figueroa, David González y José Vázquez.<sup>3</sup>
3. Aduciendo a estos hechos la Compañía impuso a los empleados de referencia, aquí querellantes, una advertencia escrita con fecha del 7 de enero de 2006.<sup>4</sup>
4. Mediante memorando del 1ro de febrero de 2006, el Sr. Noel Rodríguez Rosario, Director de Recursos Humanos, indicó a los Querellantes que la advertencia escrita del 7 de enero de 2006 debió leer, orientación verbal. Respecto a los hechos que motivaron la disciplina señaló: “...estamos creyendo que todo fue un malentendido y dando la duda razonable, a que la percepción de la persona que se querrela no fue correcta.”<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> Exhibit Núm. 1 Conjunto.

<sup>2</sup> 65 millas por hora.

<sup>3</sup> Exhibit Núm. 1a de la Compañía.

<sup>4</sup> Exhibit Núm. 3 Conjunto.

<sup>5</sup> Exhibit Núm. 2 Conjunto.

5. Actualmente, se mantiene en los expedientes de personal de los Querellantes las advertencias escritas impartidas el 7 de enero de 2006, con la salvedad que se consideran como orientaciones verbales.
6. El 7 de febrero de 2006, la Unión radicó la presente querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje.<sup>6</sup>

## V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La Compañía alegó que la querrela ante nuestra consideración se refiere a una advertencia oral y que ésta no forma parte del procedimiento disciplinario establecido en el Reglamento Disciplinario. Que dicha advertencia oral tuvo el efecto de sustituir una advertencia escrita previa por los mismos hechos. La Compañía sostuvo que su acción solamente tiene el efecto de ser una orientación y que ésta no instituiría un precedente para casos futuros.

La prueba presentada por la Compañía para sustentar su alegación consistió en los testimonios del Sr. Jorge Vélez Pérez, Administrador de Transporte y del Sr. Noel Rodríguez Rosario, Director de Recursos Humanos.

El señor Vélez Pérez declaró que funge como supervisor inmediato de los Querellantes. Que el martes, 3 de enero de 2006, recibió un mensaje por correo electrónico del Sr. Alfonso Ortiz Brenes, Gerente de Control de Pérdidas. Mediante éste fue informado que la ciudadana Carmen Cruz se querelló del manejo de tres (3) camiones de la Compañía por la autopista en dirección de Manatí a San Juan. De

---

<sup>6</sup> Solicitud para la Designación o Selección de Árbitro.

acuerdo con el señor Ortiz Brenes los conductores de dichos camiones eran los querellantes, Edgard Figueroa, David González y José Vázquez. Por este incidente disciplinó a los Querellantes mediante advertencia escrita con fecha del 7 de enero de 2006.

A preguntas del asesor legal de la Unión el señor Vélez Pérez atestó que la investigación de la querrela de la señora Cruz fue realizada en su totalidad por el señor Ortiz Brenes. Además, que no le constaba la expedición de ningún boleto por infracción de tránsito contra los Querellantes por los hechos en controversia.

El Sr. Noel Rodríguez Rosario, Director de Recursos Humanos, declaró que el 1ro de febrero de 2006 remitió a los Querellantes un memorando aclarando que las advertencias escritas del 7 de enero de 2006 permanecerían en sus expedientes de personal como orientaciones verbales. El testigo sostuvo que las orientaciones verbales no eran unas medidas disciplinarias debido a que no se aplicó el Reglamento de Disciplina ni se considerarían como precedente en casos futuros. Que la Compañía creyó la versión de los Querellantes, por lo que no tenían motivo para disciplinarlos. No obstante, que la orientación quedaría en el expediente de personal de los empleados para la constatación de lo ocurrido.

La Unión, por su parte, planteó que las advertencias orales impartidas a los Querellantes constituyeron medidas disciplinarias toda vez que permanecen en sus respectivos expedientes de personal. Además, señaló que la Compañía no demostró que los Querellantes incurrieron en alguna falta. Esto debido a que no se presentó en evidencia el testimonio del Sr. Alfonso Ortiz Brenes, quien fue el único funcionario que

investigó la querrela respecto al alegado manejo descuidado y temerario de los vehículos oficiales. La Unión no presentó prueba testifical y su prueba documental fue estipulada con la Compañía.

En el presente caso, tal como nos compele el acuerdo de sumisión, debemos resolver si la Compañía actuó correctamente o no al emitir advertencias a los Querellantes. Cónsono con estos fines, nos corresponde determinar los alcances y las consecuencias de dichas advertencias.

Conforme a los hechos del caso, los Querellantes fueron disciplinados el 7 de enero de 2006, mediante advertencias escritas, por alegadamente exhibir conducta impropia y negligente al conducir vehículos de la Compañía. El 1ro de febrero de 2006, la Compañía expidió a cada Querellante un memorando aclarando que las anteriores advertencias escritas debieron leer orientaciones verbales. Esta aclaración no exoneró a los Querellantes de las faltas imputadas en la comunicación del 7 de enero de 2006. Su único efecto fue modificar las sanciones impuestas, de advertencias escritas a orales. A esos efectos, entendemos que las advertencias orales impartidas a los Querellantes, que constan en sus respectivos expedientes de personal, son medidas disciplinarias.

El Convenio Colectivo en el Artículo XXI, *Suspensiones y Despidos*, supra, dispone que ningún empleado podrá ser disciplinado sin que medie justa causa para ello. De manera que, la corrección o no de las advertencias orales dependerá de sí medió o no justa causa para ello.

En la audiencia de arbitraje, el Sr. Noel Rodríguez Rosario, Director de Recursos Humanos, declaró que la Compañía creyó la versión de los Querellantes, por lo que no

tenían motivo para disciplinarlos. Además, aludió a las siguientes expresiones del memorando del 1ro de febrero de 2006, que citamos: "...Es necesario señalar y para beneficio de ustedes [Querellantes] que estamos creyendo en que todo fue un malentendido y dando la duda razonable, a que la percepción de la persona que se querella no fuera correcta."

De este testimonio se desprende que la Compañía, luego de realizar una investigación de los hechos en la etapa pre-arbitral, concluyó que los Querellantes no incurrieron en la conducta denunciada por la ciudadana Carmen Cruz, de conducir de manera impropia y negligente. Por lo que, no existiendo falta alguna de los Querellantes era injustificada cualquier tipo de medida disciplinaria, incluyendo advertencias orales. Siendo el Convenio Colectivo claro en la prohibición de disciplinar sin justa causa determinamos que en el presente caso la Compañía actuó incorrectamente.

## **VI. LAUDO**

Determinamos, a tenor con la prueba presentada, el derecho aplicable y el Convenio Colectivo vigente, que el Patrono no actuó correctamente al emitir advertencia a los Querellantes. Asimismo, procede que se elimine, inmediatamente, de los expedientes de personal de los Querellantes dichas advertencias.

## **REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE**

DADO en San Juan, Puerto Rico, hoy 17 de enero de 2007.

**LAURA A. MARTINEZ GUZMÁN**  
**Árbitro**

**CERTIFICACIÓN**

Archivada en autos hoy 17 de enero de 2007; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SA ISABEL BORDALLO  
REPRESENTANTE  
UITICE  
PO BOX 2038  
GUAYNABO PR 00970

SR NOEL RODRÍGUEZ ROSARIO  
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS  
SUIZA DAIRY CORP  
PO BOX 363207  
SAN JUAN PR 00936-3207

LCDO ANTONIO ALVAREZ  
PO BOX 194568  
SAN JUAN PR 00919-4518

LCDA BRENDA ROSADO APONTE  
SÁNCHEZ-BETANCES, SIFRE,  
MUÑOZ NOYA & RIVERA  
PO BOX 195055  
SAN JUAN PR 00919-5055

---

**YESENIA MIRANDA COLÓN**  
**Técnica de Sistema de Oficina III**