

**GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ
P.O. BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540**

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

Y

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-11-318

SOBRE:

DESPIDO POR NEGLIGENCIA

ÁRBITRO:

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje en el caso de autos se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 13 de febrero de 2012. Dicho caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 27 de abril de 2012. La comparecencia registrada fue la siguiente:

POR SUIZA DAIRY CO: la Lcda. Karen Ocasio, Asesora Legal y portavoz; Sra. Wanda Cabán, Gerente de Recursos Humanos; y el Sr. Héctor Nieves, Gerente de Planta, en calidad de testigo.

POR LA UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO: el Lcdo. José Cartagena, Asesor Legal y portavoz; y el Sr. Nelson Cruz, querellante y testigo.

ACUERDO DE SUMISIÓN

Que esta Honorable Árbitro determine si el despido estuvo o no justificado, a tenor con el Convenio Colectivo, la evidencia y el derecho aplicable. De no ser justificado, que la Árbitro determine el remedio adecuado.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

ARTÍCULO III

Derechos de la Gerencia

Sección 1: Se reconoce el derecho de la Compañía de administrar y operar su negocio y de dirigir la fuerza de trabajo, incluyendo, a manera de ejemplo, pero no limitándose a esta enumeración, el derecho a: planificar, dirigir y controlar rutas, emplear, suspender o despedir por justa causa, establecer los turnos y horarios de trabajo que sean necesarios para el mejor funcionamiento de la Compañía; redactar y poner en vigor reglas de disciplina, introducir mejoras o innovaciones en sus facilidades y operaciones, determinar el alcance, clases de equipo, productos y operaciones presentes o futuras de la Compañía.

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.

La Compañía podrá tomar medidas a la mejor prestación de sus servicios en armonía con las necesidades de su producción. Entre estas medidas se encuentra la relocalización de personal entre plantas y dependencias diversas que posea y/o pueda poseer la compañía en el futuro, así como diversificación de operaciones, cierre parcial o total de operaciones, fusión y/o consolidación de funciones en el área con las mismas. En los casos antes mencionados de ocurrir un "lay off" o separación permanente de empleados como consecuencia de la fusión o cierre de operaciones, la compañía estará únicamente

obligada a negociar el efecto del cierre y/o fusión sobre los empleados afectados.

Sección 3: la Compañía acuerda no ejercer ninguna de sus prerrogativas gerenciales en forma arbitraria, ni caprichosa, y todas estas prerrogativas estarán sujetas y limitadas por las disposiciones del convenio colectivo.

ARTÍCULO XVIII

Acciones Disciplinarias

Sección 1: El Patrono no tomará acción disciplinaria, ni despedirá a ningún empleado sin justa causa. En caso de cualquier acción disciplinaria, el delegado de la Unión será notificado inmediatamente. Toda acción disciplinaria de empleados regulares tomada estará sujeta al Procedimiento de Quejas y Agravios.

Sección 2: Las acciones disciplinarias tomadas por la Compañía caducarán a los doce (12) meses de haberse tomado la misma.

RELACIÓN DE HECHOS

1. Suiza Dairy, en lo adelante "la Compañía", es una empresa dedicada a la producción y distribución de productos lácteos.
2. El querellante Nelson Cruz laboró en la Compañía desde el año 1996 hasta el año 2002, cuando fue cesanteado. En el año 2007, fue reclutado nuevamente para laborar en la Planta de Aguadilla.
3. Éste ocupaba la posición de recibidor de leche, por lo que tenía a cargo el recibo y muestreo de toda la leche cruda transportada a su localidad, identificar dichas muestras y llevarlas al laboratorio para su posterior aprobación.

4. El 16 de junio de 2010, ocurrió un incidente en el cual se detectó la presencia de leche cruda en el tanque de uno de los camiones. Se realizaron las pruebas pertinentes, y se corroboró que la misma careció de refrigeración desde la 10:00 a.m. hasta la 1:30 a.m. del siguiente día. Por tal razón, se determinó decomisar los 1,655 galones del producto contenidos en el tanque, lo que representó una pérdida monetaria de \$5,000.00.
5. A raíz de dicho incidente, la Compañía emitió una comunicación al Querellante, en la cual le imputó la violación de las siguientes reglas de conducta:
Regla #23: Ineficiencia en el desempeño de las labores, lo cual incluye realizar las labores asignadas tardíamente, o de forma distintas a la requerida.”
Reglas #41: Cualquier empleado que por su negligencia le cause daño a la propiedad de la Compañía, de otro empleado, o terceras personas, o ponga en peligro la propiedad de estos, estará sujeto a acción disciplinaria.
6. En dicha comunicación se le informó la determinación definitiva de aplicarle la terminación de su empleo y sueldo. Asimismo se le hizo un recuento de las acciones correctivas tomadas previamente, relacionadas a incidentes anteriores. Entre ellas, dos documentaciones escritas, el 7 de noviembre de 2007, y el 21 de octubre de 2008, respectivamente; dos suspensiones de empleo y sueldo, el 7 de noviembre de 2008 y el 16 de abril de 2009, respectivamente; y una documentación final, el 12 de noviembre de 2009.

7. El 6 de agosto de 2010, la Unión radicó una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, en la cual solicitó la reposición del Querellante, más todos los haberes dejados de devengar.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Procede, entonces, determinar si el despido del Querellante estuvo o no justificado. La Compañía sostuvo que el Querellante incurrió en una conducta de negligencia e ineficiencia que causó daños y pérdida económica a la empresa. Que no empece haber sido adiestrado en cuanto al manejo adecuado de la leche, y sobre los procedimientos específicos para su procesamiento, éste incumplió con su responsabilidad y descuidó sus labores.

Para sustentar su contención esta inició el desfile de su prueba con el testimonio del Sr. Héctor Nieves Domenech, Gerente de Planta y Producción de la región de Aguadilla. Éste testificó que durante la madrugada del 17 de junio de 2010 recibió una llamada del supervisor de producción quien le manifestó haber detectado leche en uno de los tanques, y se desconocía por qué se encontraba allí. De la investigación¹ efectuada se concluyó que dicha leche carecía de refrigeración, lo cual incumple con las regulaciones de la industria, las cuales requieren que la leche se mantenga en una temperatura inferior a los 45 grados. El señor Nieves indicó que la falta incurrida por el Querellante consistió en dejar de notificar que había leche residual en el tanque, y en

¹ Dic ha investigación se efectúa mediante el análisis de temperatura, acidez, fluoruro, antibiótico y crioscopia de la leche.

que éste no drenó el tanque de agua, ni encendió la refrigeración manual, por lo que el producto no cumplió con los estándares de calidad requeridos, resultando en que se decomisara la leche. Finalmente, a preguntas de la Unión, éste señaló que el técnico de pasteurizado, presente durante el incidente, no fue sancionado de igual modo que el Querellante debido a que el mismo no era responsable del área afectada.

Por otro lado, la Compañía presentó el testimonio de la Gerente de Recursos Humanos, Sra. Mayda Cabán, cuyo testimonio estuvo dirigido a establecer que el Querellante había sido adiestrado para efectuar su trabajo conforme a las regulaciones de la industria. Asimismo hizo un relato de las sanciones disciplinarias aplicadas previo al despido del Querellante, las cuales no fueron cuestionadas mediante el procedimiento de quejas y agravios. Específicamente, hizo referencia a un incidente ocurrido el 12 de noviembre de 2009, en el cual el Querellante causó serios daños a la caseta de seguridad y a un tanque perteneciente a otra empresa, lo que tuvo como consecuencia un gasto para la Compañía de aproximadamente \$4,000 en reparaciones. De otra parte, a preguntas de la Unión sobre la participación de otros empleados durante el incidente, la señora Cabán confirmó el testimonio del Gerente de Planta al señalar la falta de inherencia del técnico de pasteurización en dicho incidente, y además indicó que el empleado relevo del Querellante, quien estuvo presente en el incidente era un empleado de contrato temporero.

La Unión, por su parte, alegó que el despido no estuvo justificado, que fue sancionado de manera arbitraria y selectiva, y enfatizó en que no se sancionó a otros

empleados, quienes también estuvieron involucrados en el incidente. Como parte de su prueba, ésta presentó el testimonio del Querellante, quien relató que el día del incidente su turno de trabajo era de 10:00 a.m. a 7:00 p.m. Que preparó el área de recibo de leche, tal cual lo acostumbrado, que montó las mangas y drenó los tanques, que cerró las válvulas, que fue a la computadora y programó la temperatura para que la leche recibiera el frío del tanque. Que, a eso de la 1:00 p.m., una vez comienza a recibir la leche del día, el Sr. Juan Crespo, del Departamento de Pasteurización, se percata de que el tanque está liqueando, por lo que se toma la decisión de pasar la leche a otro tanque. Se repara el tanque del liqueo, y se vuelve a cambiar la leche para continuar con el proceso.

Luego de expuestas las contenciones de las partes, sólo podemos concluir que el Querellante, quien exhibía ya un patrón de negligencia, actuó de manera descuidada en el ejercicio de sus funciones. Éste no pudo presentar una explicación lógica al incidente que provocó su despido, y sólo se limitó a destacar el hecho de que los demás empleados presentes no fueron sancionados. Nos parece que la prueba presentada por la Compañía fue concluyente y suficiente para mostrar justa causa para la sanción aplicada. En primer lugar, el Querellante fue debidamente adiestrado para ejercer sus funciones adecuadamente; en segundo lugar, la Compañía presentó evidencia de disciplina previa por conducta similar; y, en tercer lugar, la negligencia del Querellante resultó en pérdidas económicas para la empresa.

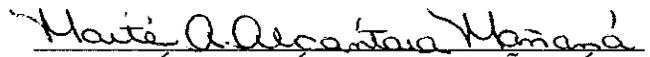
Por tales razones, procede confirmar la sanción impuesta por la Compañía, y emitir la siguiente determinación:

LAUDO

El despido del querellante Nelson Cruz estuvo justificado. Se desestima la querrela presentada por la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dada en San Juan, Puerto Rico, hoy 17 de agosto de 2012.


MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 17 de agosto de 2012 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

SR LUIS MANGUAL
REPRESENTANTE
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912-3702

SRA MAYDA CABÁN
DIRECTORA DE RECS HUMANOS
SUIZA DAIRY-BORINQUEN DAIRY
VICTORIA STATION PO BOX 1977
AGUADILLA PR 00605

LCDA KAREN OCASIO CABRERA
SÁNCHEZ BETANCES, SIFRE & MUÑOZ NOYA
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

LCDO JOSÉ A CARTAGENA
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912-3702


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III