

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

SUIZA DAIRY CORPORATION
(Compañía)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-06-3459¹

SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL

CASO NÚM.: A-04-1831

SOBRE: SUSPENSIÓN POR
INSUBORDINACIÓN

ÁRBITRO: LILLIAM M. AULET

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se llevó a cabo en el Negociado de Conciliación y Arbitraje el 18 de octubre de 2004. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 22 de febrero de 2005.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por “**la Compañía**”: Lcdo. Luis A. Ortiz Alvarado, Asesor Legal y Portavoz; Sr. Alfonso Durán, Portavoz Alternativo; Sra. Vanesa Boneta, Representante y testigo; y los señores Héctor Betancourt y Julio Santiago como testigos. Por “**la Unión**”: Lcdo. Antonio Álvarez Torres, Asesor Legal y Portavoz; Sra. Isabel Bordallo Rodríguez, Portavoz Alternativa; Sr. Mariano Vidal, Representante y testigo; Sa. Giselí Urquía, Representante; y como testigos, Jesús

¹ Número administrativo asignado a la arbitrabilidad procesal.

Morales y José Pagán. Los Árbitros Laura Martínez y Francisco Ortiz comparecieron en calidad de observadores.

II. SUMISIÓN ACORDADA

- 1) Que esta Honorable Árbitro determine a la luz de la prueba desfilada, el Convenio Colectivo vigente entre las partes y conforme a derecho, si la querrela presentada respecto al empleado Jesús Morales, es procesalmente arbitrable o no.
- 2) Que esta Honorable Árbitro determine a la luz de la prueba desfilada, el Convenio Colectivo vigente entre las partes y conforme a derecho si los empleados, Héctor Hernández, Jesús Morales y José Pagán incurrieron en actuaciones dirigidas a impedir e incitar a otros empleados para que no poncharan sus tarjetas de asistencia de conformidad con el horario establecido por la Compañía.
- 3) De esta Honorable Árbitro determinar que los empleados Héctor Hernández, Jesús Morales y José Pagán incurrieron en las conductas descritas en el inciso que antecede, se solicita se confirmen las suspensiones impuestas por la Compañía; específicamente, la suspensión de diez (10) días laborables contra los empleados Héctor Hernández y Jesús Morales, y la suspensión de tres (3) días laborables contra el empleado José Pagán.
- 4) De lo contrario que deje sin efecto dichas sanciones disciplinarias y ordene el pago de estos días de suspensión ilegal.

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO ATINENTES AL CASO

ARTÍCULO IV DERECHOS DE LA GERENCIA

Sección 1. -Se reconoce el derecho de la Compañía de administrar 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 su operación; emplear, cesantear por economía, establecer los turnos y horarios de trabajo que sean necesarios para el mejor funcionamiento de la Compañía; introducir mejoras o

innovaciones en sus facilidades y operaciones, determinar el alcance, clases de equipo, producto y operaciones presentes o futuras de la Compañía.

IV. TRASFONDO DE LA QUERRELLA

Suiza Dairy Corporation es una compañía que se dedica a la producción y venta de productos lácteos, jugos, cafés y empaques. El 20 de noviembre de 2003, la gerencia de la Compañía sostuvo una reunión con representantes de la Unión para discutir la reducción en el horario de los empleados del área perteneciente a Neva Plastics. La Compañía se disponía a reducir en media hora la jornada diaria de trabajo de estos empleados debido a una disminución en las ventas. En dicha reunión, la Unión se opuso a la reducción de la jornada de trabajo de ocho (8) a siete horas y media (7.5) diarias. La Compañía, por su parte, reiteró su posición aduciendo que lo hacía para no reducir personal y se comprometió a orientar a los empleados al respecto.

A tales efectos, el Sr. Héctor Betancourt Muñoz, Gerente de Operaciones del Departamento de Ventas de Neva Plastics, llevó a cabo una serie de orientaciones a los empleados de dicha división quienes no expresaron preguntas, dudas o quejas sobre el particular.

No obstante, el 28 de noviembre de 2003, se suscitó un incidente cuando los señores José Pagán y Héctor Hernández, aquí querellantes, intentaron que sus compañeros del primer turno hicieran caso omiso de las instrucciones impartidas por la gerencia a los efectos de que los empleados del primer turno relevaran media hora antes a los del tercer turno.

Ese día, al implementarse el cambio en la jornada de trabajo, los Querellantes se acercaron, por separado, a los unionados a quienes exhortaron enérgicamente para que hicieran caso omiso de las instrucciones recibidas. Éstos fueron advertidos, sin éxito, por el Sr. Julio Santiago, Gerente de Producción de Neva Plastics, de que no continuaran con tales manifestaciones. La confusión generada por los Querellantes tuvo como consecuencia que algunos de sus compañeros registraran tarde su asistencia en el sistema.

Posteriormente, el señor Santiago le notificó al Sr. Héctor Betancourt que se había suscitado una situación con los señores Hernández y Pagán en cuanto al cambio de turno. Santiago le hizo una breve relación de los hechos y Betancourt, entonces, se comunicó con la Sra. Vanesa Boneta, Directora de Recursos Humanos, para informarle lo acontecido.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Antes de entrar en los méritos del caso debemos consignar que, en primera instancia, en el acuerdo de sumisión se sometió a nuestra consideración la arbitrabilidad procesal de la querrela en cuanto al caso del Sr. Jesús Morales, aquí querellante. Ante dicho planteamiento la Unión se allanó y aceptó la no arbitrabilidad en su modalidad procesal del caso del señor Morales, por lo que la querrela respecto a éste no es arbitrable procesalmente.

Por tanto, nos corresponde dilucidar si como aduce la Compañía, los querellantes, José Pagán y Héctor Hernández incurrieron en actuaciones dirigidas a

impedir e incitar a otros empleados para que no registraran sus tarjetas de asistencia de conformidad con el horario establecido por ésta.

La Unión, ante estos señalamientos, argumentó que a los Querellantes no se les ofreció la información del cambio de horario y que cuando éstos cuestionaron el cambio, se les suspendió.

Entendemos que los Querellantes sí incurrieron en los actos que se les imputó debido a que la prueba presentada por la Compañía, mediante el testimonio del Supervisor de los Querellantes, fue tan contundente que la Unión no pudo rebatirla. Del testimonio del señor Bermúdez se desprende que a los empleados sí se les informó del cambio en su jornada de trabajo así como los motivos que dieron lugar al mismo y que al momento de dicha orientación ninguno expresó dudas o quejas.

En consecuencia, a los Querellantes se les imputó faltar a la Regla Número 14 del Reglamento Disciplinario de los Empleados de Suiza Foods Puerto Rico. Dicha regla disciplinaria dispone lo siguiente: Insubordinación, lo cual puede incluir a modo de ejemplo no limitativo: Negarse a cumplir con una orden válida de trabajo que no ponga en peligro la salud del empleado ni la de sus compañeros de trabajo, negarse a trabajar tiempo extra mediante requerimiento de la gerencia.

Por definición, la insubordinación, es la negativa de un trabajador a obedecer directrices gerenciales o a cumplir con un procedimiento establecido.² Ésta puede manifestarse en distintas modalidades tales como: retar o ignorar la autoridad así como

² Roberts Dictionary of Industrial Relations, Third Edition, Page 302.

conducirse de forma irrespetuosa, entre otras. La insubordinación se considera una ofensa grave dado que atenta contra el derecho indiscutido de la gerencia a dirigir la fuerza trabajadora.

En este caso, la falta se configuró cuando los Querellantes abiertamente retaron la autoridad al incitar abiertamente a otros empleados para que no registraran su asistencia de conformidad con el horario establecido por la Compañía. Por ello y dado que la representación legal de la Compañía probó contundente y preponderantemente las faltas cometidas, confirmamos las sanciones impuestas por ésta.

VI. LAUDO

A la luz de la prueba desfilada, el Convenio Colectivo vigente entre las partes y conforme a derecho, la querrela presentada respecto al empleado Jesús Morales, no es arbitrable procesalmente, por lo que confirmamos la suspensión impuesta por la Compañía. Respecto a los empleados, Héctor Hernández y José Pagán, éstos incurrieron en actuaciones dirigidas a impedir e incitar a otros empleados para que no registraran sus tarjetas de asistencia de conformidad con el horario establecido por la Compañía. Se confirman las suspensiones impuestas por ésta; específicamente, la suspensión de diez (10) días laborables contra el empleado Héctor Hernández y la suspensión de tres (3) días laborables contra el empleado José Pagán.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En Hato Rey, Puerto Rico, a de junio de 2006.

Lilliam M. Aulet Berríos
Árbitro

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, de junio de 2006 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO ANTONIO TORRES
PO BOX 194568
SAN JUAN PR 00919-4568

LCDA. MÓNICA VEGA QUINTANA
BUFETE SÁNCHEZ BETANCES SIFRE MUÑOZ NOYA & RIVERA
PO BOX 364428
SAN JUAN, PR 00936-4428

SRA ISABEL BORDALLO
UITICE
PO BOX 2038
GUAYNABO PR 00970-7004

SR ALFONSO DURÁN
SUIZA DAIRY
PO BOX 363207
SAN JUAN PR 00936-3207

Lourdes Del Valle Meléndez
Secretaria