

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

SUIZA DAIRY CORP. -
BORINQUEN DAIRY
(PATRONO)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO, LOCAL 901
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-10-3102

SOBRE: DESPIDO

ÁRBITRO:
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso de referencia se efectuó el 17 de junio de 2013, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido el 16 de agosto de 2013, último día para la radicación de los alegatos escritos. Por la Compañía compareció la Lcda. Karen Ocasio, Asesora Legal y Portavoz y como testigos la Sra. Mayda Cabán, Gerente de Recursos Humanos, la Sra. Irina González Perdomo, Gerente de Control de Calidad y el Sr. Héctor Nieves, Gerente de Producción. Por la Unión compareció el Lcdo. José Cartagena, Asesor Legal y Portavoz y el Sr. Jimmy Morales, Querellante y Testigo.

II. SUMISIÓN

El acuerdo de sumisión sometido por las partes es el siguiente:

“Que este 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 el determine el remedio adecuado.”

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

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 potenciales.

La Compañía podrá tomar medidas conducentes 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 las áreas 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 tomadas 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.

REGLAS DE CONDUCTA IMPUTADAS¹

Regla 22. No cumplir con las reglas de seguridad o de higiene en el trabajo y/o con las disposiciones legales locales y federales que a esos fines se han implementado en la Compañía, en la propiedad de los clientes y/o de terceras personas. - La medida disciplinaria dependerá de los hechos de cada caso.

Regla 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 éstos, estará sujeto a acción disciplinaria. - La medida disciplinaria dependerá de los hechos en cada caso.

Regla 47. La violación de un total de cuatro (4) reglas de disciplina, aunque sean reglas distintas con medidas disciplinarias distintas, durante el periodo de un (1) año a partir de la primera violación. - Despido

IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

Las partes rigen sus relaciones obrero patronales mediante convenio colectivo en donde pactaron salarios, condiciones de trabajo y procedimiento para la resolución de controversias. Además la empresa retuvo su derecho a administrar el negocio incluyendo la aplicación de medidas disciplinarias. Estas pueden incluir desde una amonestación escrita hasta el despido. Toda medida disciplinaria tiene que ser con justa causa pues no debe ser producto de una conducta arbitraria, caprichosa y discriminatoria de la Compañía. El caso de autos trata de la mayor medida disciplinaria a imponerse en el mundo laboral, o sea, el despido. Debido a dicha acción la Unión activó el procedimiento de resolución de querellas pactado entre las partes. Se

¹ El Reglamento Disciplinario fue sometido por la Compañía como el exhibits 5.

cumplieron con los pasos acordados en el proceso pre arbitral hasta que finalmente fue radicado en el Negociado de Conciliación y Arbitraje. En este foro las partes sometieron toda la evidencia documental como testifical que entendieron pertinente para probar sus contenciones. En especial la Compañía que sometió prueba documental como testifical para demostrar que el despido del reclamante estuvo justificado. De no demostrar que estuvo justificado proveeremos el remedio adecuado, el cual puede incluir la reposición en el empleo con todos los haberes dejados de percibir. De un análisis de la prueba documental como testifical concluimos la siguiente relación de hechos. Veamos.

El empleado reclamante laboraba para la Suiza Dairy en el pueblo de Aguadilla antes de ser despedido el 21 de abril de 2010. El empleado recibió el 2 de octubre de 2008 el adiestramiento conocido de buenas prácticas de manufactura, en adelante denominadas "GMP"². Esas prácticas de manufacturas son un conjunto de reglas, las cuales hay que seguir, que incluyen vestimenta y la utilización de redcillas sobre la cabeza en las áreas de producción. A dichas áreas no se puede llevar nada como por ejemplo cristales ni objetos personales. Estas reglas también cubren el área de limpieza de planta. En este manual se establece que la corporación tiene como política no fumar dentro de las instalaciones. Dicha práctica está terminantemente prohibida. Solo se permitirá hacerlo en el área designada apartada de las operaciones. Tampoco se permite goma de mascar, dulces o tabaco en áreas de proceso. El reclamante trabajaba en el área de plásticos y su función era ir al furgón a buscar los paquetes. El proceso consistía en romper el paquete de los plásticos, colocar la fecha en la etiquetadora y la fecha al

² Exhibits 2^a y 2B de la compañía.

envase luego presionaba el botón de la máquina la cual de forma automática realizaba dicho trabajo.

El 21 de abril de 2010 la Sra. Irinia González Perdomo, testigo de hechos de la compañía, fue al área de plásticos a buscar unas etiquetas. En ese momento no había operador en el área por lo que decidió esperar, no obstante, como no llegaba nadie procedió a mover unas cajas para tomar las etiquetas y que al mover dichas cajas se cayó una cajetilla de cigarrillos. Que procedió a recogerla del suelo debido a que no se supone de estuvieran en dicha área tal como establecen las reglas "GMP". Entonces procedió a entregar dicha cajetilla a la Supervisora de Producción, Sra. Amarilys Ortega. Añadió la testigo que al encontrarse en el laboratorio llegó molesto el querellante, Sr. Jimmy Morales preguntando por la cajetilla de cigarrillos. Le cuestionó a la testigo si ella había cogido una caja de cigarrillos del área de plástico. Entonces la Sra. González le señaló que la removi6 del área porque 6l sabía que no podía estar ahí. Que sus pertenencias personales debía tenerlas en su carro o en el "locker".

Por tales hechos el reclamante fue despedido de su empleo el 27 de abril de 2010 en donde se le imput6 la violaci6n a dos reglas del reglamento disciplinario y se le aplic6 la regla 47, la cual se activa si el empleado viola en el periodo de un a6o cuatro reglas de conducta.³ La empresa sostiene que dicha situaci6n es una violaci6n a las normas "GMP" que podría conllevar multas y hasta el decomiso de la producci6n de ese día por ser un contaminante presente en las áreas de proceso por lo que se sostiene la determinaci6n de separarlo permanente de su empleo.

³ Exhibits 4 de la compa6a.

Por su parte, el reclamante en su testimonio nos dijo en su testimonio como defensa que el guardaba sus objetos personales en una caja de "labels" porque no tenía "locker". Que dichos objetos no estaban visibles y que la compañía tenía conocimiento y nunca le habían llamado la atención por ello. Que tenía en dicha caja los cigarrillos, su "ID" y las llaves del carro porque no podía trabajar con nada encima. Sostiene que nunca le ofrecieron un "locker" por lo que debía tener sus objetos personales en dicha caja.

De un análisis de la prueba testifical como documental concluimos que el despido del empleado estuvo justificado. Veamos.

En el Código de Cumplimiento Buenas Prácticas de Manufactura "GMP" y del cual reclamante tenía copia y había recibido adiestramiento dice de forma clara que no se permite dulces o tabaco en área de proceso. El mismo está catalogado como material extraño que puede causar problemas de contaminación al alimento que se procesa y conllevar multas y pérdida de producción a la empresa. El hecho importante no es que estuviera oculto sino que estuviera en el área prohibida por las normas de buenas prácticas de manufactura. Aun cuando el reclamante levanta su defensa de que la compañía conocía de que no poseía un "locker" dicha situación no justifica que los cigarrillos estuvieran en dicha área. Entendemos que el empleado violó la regla de conducta 22 al no cumplir con las reglas de seguridad o de higiene en el trabajo y/o con las disposiciones legales locales y federales que a esos fines se han implementado en la Compañía, en la propiedad de los clientes y/o de terceras personas. Por otro lado, entendemos que no quedó probada la regla de conducta 41, no obstante por aplicarse la regla 47 la cual indica que la violación de un total de cuatro (4) reglas de disciplina, aunque sean reglas distintas con medidas disciplinarias distintas, durante el periodo de

un (1) año a partir de la primera violación conllevará despido no tenemos otra opción que confirmar la medida impuesta por la Compañía. Al empleado se le habían aplicado cuatro medidas disciplinarias no impugnadas al momento del despido por lo que se activó la regla 47.

Por tal razón emitimos el siguiente Laudo:

V. LAUDO

El despido del reclamante estuvo justificado. Se ordena el cierre de la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 7 de abril de 2014.


RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 7 de abril de 2014 y remitida copia


por correo a las siguientes personas:

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

LCDO JOSÉ A. CARTAGENA MORALES
UNION DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SR LUIS MANGUAL
REPRESENTANTE
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR 901
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SRA MAIDA CABÁN
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
SUIZA DAIRY - BORINQUÉN DAIRY
VICTORIA STATION APARTADO 1977
AGUADILLA PR 00605


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III