

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

CENTRAL GENERAL DE  
TRABAJADORES  
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-13-3322

SOBRE: DESPIDO

ÁRBITRO:  
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ

## I. INTRODUCCIÓN

Las vistas del caso de referencia se efectuaron el 14 y 18 de junio de 2013, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido el 1 de agosto del 2013, último día para la radicación de los alegatos escritos. La comparecencia por Suiza Dairy fue siguiente: el Lcdo. Julio Lugo Muñoz, Asesor Legal y Portavoz y como testigos el Sr. Manuel Velázquez, Director de Recursos Humanos, el Sr. Benjamín Daly, Director Comercial, el Sr. Juan De Dios, Supervisor de Ventas y la Sra. Yarimar Delgado, Gerente de Recursos Humanos. Por la Unión el Lcdo. Ricardo Santos, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. David Rohena, Representante de la Unión y el Sr. Javier Ortiz Sanabria, Querellante y Testigo.

## II. SUMISIÓN

No hubo acuerdo de sumisión por lo que las partes radicarón sus respectivos proyectos.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> El Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en su Artículo XIII- Sobre la Sumisión, inciso b dispone y citamos: "En la eventualidad que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El árbitro determinará el (los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios."

El proyecto de la Compañía fue el siguiente:

“Que este Honorable Árbitro determine de acuerdo al Convenio Colectivo, la prueba y el Derecho Vigente, si el despido del Querellante estuvo o no justificado. De determinarse que lo estuvo se procederá con el cierre y archivo con perjuicio de la querrela. De determinarse que no lo estuvo el Arbitro proveerá el remedio adecuado.”

El proyecto por la Unión fue el siguiente:

“Determinar a la luz del convenio y la prueba desfilada, si el despido de Javier Ortiz Sanabria estuvo justificado.

Que se ordene la restitución del empleado y se le paguen todos los salarios haberes y beneficios dejados de percibir, además de que se imponga al patrono el pago de honorarios, mas cualquier otro remedio que en justicia proceda.”

Entendemos que el asunto a resolver está contenido en el proyecto de sumisión de la Compañía.

### III. DISPOSICIONES CONTRATUALES PERTINENTES

#### DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Sección 1. La Compañía retiene el derecho exclusivo de administrar su negocio y las partes reconocen que en adición a otros derechos y responsabilidades que no se mencionan específicamente en este Artículo, la Compañía tiene y mantendrá el derecho exclusivo a dirigir sus operaciones incluyendo entre otros, el tipo de cliente, distribución y venta de sus productos, cantidad de empleados en cada sucursal, ubicación, número y tamaño de las sucursales, determinar las cualidades para las posiciones cubiertas por el Convenio, revisión, suspensión y programación de los itinerarios de trabajo, establecimiento de turnos, asignar trabajo de sobretiempo, determinación, asignación, fijación y extensión de todas las rutas de ventas, así como los métodos, estándares, procedimiento y materiales a usarse, incluyendo el derecho de instalar, remover equipo, requerir mantenimiento adecuado, introducir nuevo y mejores procesos de trabajo, terminar total o parcialmente cualquiera de sus operaciones y promulgar normas y políticas razonables de trabajo. También tendrá el derecho a emplear, sustituir, asignar, ascender, trasladar, suspender por razones

de negocio y reasignar vendedores, así como dirigir su fuerza trabajadora.

Sección 2. En caso de que la Compañía decida trasladar y/o relocalizar cualquier operación del negocio se le informará a la Unión y se negociará con la Unión de conformidad con las disposiciones de la ley.

Sección 3. Las partes reconocen además que 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.

Sección 4. La enumeración antes mencionada no excluye otros derechos de administración que no estén incluidos o mencionados y cualquier otro derecho, poderes o autoridad que la Compañía tuviese antes del otorgamiento de este Convenio serán retenidos por la Compañía.

Sección 5. Los anteriores derechos estarán sujetos a las limitaciones y derechos de los empleados según establecidos en el presente Convenio y no serán ejercidos de manera arbitraria y/o caprichosa por parte de la Compañía.

#### **MEDIDAS DISCIPLINARIAS IMPUTADAS**

Regla 10: "Amenazar con agredir físicamente a compañeros, empleados, personal gerencial, clientes y/o terceras personas." Medida dependerá de los hechos.

Regla 29: "No conducir los vehículos de la empresa observando las leyes de tránsito, o haciéndolo en forma descuidada o temeraria." Medida dependerá de los hechos.

Regla 36: No cumplir con las normas de tráfico vehicular internas, incluyendo estacionar los vehículos de la Compañía fuera del área designada o estacionándolo en un área en la cual estorbe e interrumpa el tránsito libre dentro de la Compañía."

Regla 22: "No cumplir 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." Medida dependerá de los hechos.

#### IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

Las partes rigen sus relaciones obrero patronales mediante convenio colectivo. En este las partes pactaron salarios, condiciones de trabajo y un procedimiento para la resolución de querellas. No obstante, la Compañía retuvo para sí el derecho de administrar su negocio incluyendo el aplicar medidas disciplinarias. A los fines de regular ese proceso de dirección de la fuerza trabajadora la empresa promulgó un Reglamento Disciplinario de los Empleados de Suiza Foods Puerto Rico.<sup>2</sup> En este están enumeradas una serie de conductas que ser cometidas por un empleado la empresa puede decidir aplicar una medida disciplinaria que puede ir desde una amonestación hasta un despido. En el caso que nos ocupa la Compañía aplicó la mayor medida disciplinaria posible en las relaciones laborales, o sea, el despido.

Por tratarse de la separación permanente de empleo y sueldo de un empleado la compañía tiene el peso de prueba para demostrar que dicha acción estuvo justificada. En caso de no estar justificado proveeremos el remedio adecuado. La compañía sometió prueba documental como testifical para demostrar que el despido estuvo justificado. Veamos.

El querellante ocupaba una posición de vendedor en la sucursal de Juncos de la Compañía. Su trabajo consistía en dar servicio a distintos clientes llevándole los productos que vende la empresa. El 28 de enero de 2013 el empleado reclamante fue despedido de su empleo. En la carta de despido se le imputó que el 23 de enero la Gerente de Recursos Humanos, Sra. Yarimar Delgado Alvarado recibió una querella por parte de varios empleados y suplidores sobre un suceso ocurrido en donde

---

<sup>2</sup> Exhibits 3 conjunto.

amenazó con agredir e intimidar al personal gerencial de manera temeraria e injustificada al conducir agresivamente su camión creando por la velocidad polvorín cercano al lugar donde se estaba llevando a cabo una actividad para los vendedores. Que condujo su vehículo a una velocidad acelerada y no admitida en las facilidades, desde el estacionamiento hacia la plataforma donde típicamente se descargan productos y que de repente efectuó un viraje de forma irresponsable hacia la carpa donde se encontraban el Director Comercial, Gerente de Ventas, Gerente de Promociones y promotoras externas. Que al conducir de forma temeraria frenó repentinamente cercano a la carpa donde se encontraban todos. Además, sostiene que todo el personal se asustó y se sintió intimidado por el frenazo del camión tan cerca de ellos.

A fin de sostener estos hechos la Compañía sometió el testimonio del Sr. Benjamín Daly Figueroa, quien trabaja para la empresa desde el 7 de noviembre de 2012 ocupando la posición de Director Comercial de Ventas. Este testimonio es la única prueba sometida por la Compañía que entendemos tuvo propio y personal conocimiento de lo ocurrido en ese día. En apretada síntesis, en cuanto a los hechos pertinentes al caso, el testigo indicó que en la madrugada del 23 de enero de 2013 llegaron a las facilidades de Juncos. Que habían citado para ese día a los gerentes de cuentas claves y supervisores con el propósito de darle apoyo con el grupo promocional. Ese día tenían una actividad dedicada a los vendedores que consistía en un desayuno y la entrega de un "jacket". Dicha actividad fue motivada porque la empresa había notificado a su personal que venía un proceso de cambios en donde se notificaron unas plazas, unas convocatorias creando incertidumbre entre los vendedores. Continúa testificando que comenzaron a llegar los vendedores desde la 1:00 de la mañana. Que estos se alineaban en un área que le dicen plataforma lugar

donde se descarga el camión o daban un viraje hacia la pompa de gasolina que está en esas facilidades. Se procedían a bajar del camión para buscar la "hand held". Subían las escaleras, desayunaban y compartían con el personal gerencial. A eso de las seis de la mañana todo el personal estaba prácticamente fuera por lo que preguntó al Sr. Juan de Dios quien faltaba. Cerca de las seis y quince más o menos estaban esperando al Sr. Ortiz, reclamante. Que este le había indicado a su supervisor que venía de camino pues el objetivo era recibir al cien por ciento de los vendedores. De momento escucha un camión y le llama la atención la aceleración del mismo.

Continúa testificando, que tal aceleración le preocupó creyendo que iba a estacionarse frente a la plataforma que tiene como una subidita, pero para su sorpresa el conductor dio un viraje a la izquierda. Que tal viraje le hizo pensar por primera vez que hoy no estuviera aquí o que no pudo haber llegado ese día a su casa por la manera en que realizó dicho viraje. Entonces de momento hizo un frenazo con un camión que viene cargado. Añade que cuando llega a esta área y frena se le quedó mirando al conductor por la acción temeraria, pues si llegaban a fallar los frenos le hubiera metido por el medio a las carpas. Que se estacionó a veinticuatro pulgadas o un pie y medio de las carpas en un pavimento que estaba mojado. Entonces el conductor, el Sr. Ortiz se bajó del camión corriendo sin saludar a nadie. Que acto seguido el reclamante regresó con la "hand held" en la mano y continuó hacia el camión. Procedió a hablar con el supervisor inmediato del reclamante indicándole que llamara al empleado y le dijera que su acción fue temeraria pues los frenos del camión pudieron haber fallado.

Por su parte la prueba testifical sometida por la Unión consistió en el testimonio del propio reclamante. El Sr. Javier Ortiz Sanabria testificó que el día de los hechos como es uso y costumbre llegó a buscar su camión. Procedió a encenderlo, desenchufar

la nevera y dirigirse hacia el área donde está la "hand held". Que coloca el camión en primera y sale derecho. Luego tiene que dar un giro pasándole al tanque de diésel por el lado, la cual tiene que girar a la izquierda porque tiene una plataforma al frente. Cuando da ese viraje se encuentra con las carpas y con personal de la compañía dentro. Añade que no era rutinario que hubiera una carpa en esa área. Que todo vendedor de rutinario llega ahí, a esa misma zona a recoger la "hand held" y luego se va. Llegó de frente y para salir tuvo dar reversa de manera obligatoria. Que esa era la rutina de todos los días.

Continuó testificando y a preguntas de su abogado de a qué distancia en relación a la carpa se detuvo este señaló de unos cinco a seis pies y a una velocidad que no pasaba de ocho millas. Que el camión iba bastante pesado con un total de seiscientos treinta y dos cajas, pues el camión estaba completamente lleno. Añadió que el pavimento en la compañía no es el mejor pues tiene muchos hoyos por lo que tiene que conducir con la debida precaución por lo que no puede exceder el millaje debido a la posibilidad de una rotura y puede virarse. Una vez se detuvo se presentó en la carpa dijo buenos días y subió a recoger la "hand held". Entonces saludó a Juan de Dios y a Amado Vargas quienes son supervisores. Que al bajar una de promociones lo detiene indicándole que tenía un obsequio para él a lo que le respondió que lo que le fuera a dar se lo dejara con su supervisor. Finalmente se montó en su camión salió en reversa y se marchó.

De la prueba documental como testifical concluimos que le empresa estaba llevando a cabo unos cambios operacionales que estaban produciendo preocupación entre su equipo de vendedores. Que por tal motivo decidió que ese 23 de enero de 2013 realizaría una actividad en donde el cuerpo de supervisores de la empresa tendría

contacto directo con dicho equipo para conversar y relacionarse con estos y atender las preocupaciones e incertidumbre provocada por dichos cambios. Que tal actividad consistió en ofrecer un desayuno a los vendedores y la entrega de un jacket a cada uno de ellos, para esto instalaron unas carpas en donde tenían al personal gerencial y lo demás que les sería ofrecido de manera que cuando cada vendedor llegaba a buscar su "hand held" sería atendido por dicho personal y por unas promotoras.

Del propio testimonio del reclamante surge que en efecto condujo su camión y lo detuvo a una distancia de seis pies frente a las carpas donde estaban los empleados y todo el personal que participaba de dicha actividad. Que tal vehículo estaba totalmente cargado. Cuando pensamos en un vehículo de motor pesado y cargado totalmente con mercancía no tenemos que ser expertos en conducta para pensar en la sensación de inseguridad que debió sentirse al ver el mismo acercarse, aun cuando viniera a una velocidad entre cinco y ocho millas. Solo pensemos en la distancia en que quedó dicho camión, o sea, seis pies. Entendemos que la conducta del reclamante fue una temeraria que puso en riesgo la salud y seguridad de los presentes en la actividad. El reclamante trata de que pensemos que no existía ninguna intención de causar daño, no obstante, no tiene que existir dicha intención para que el acto constituya uno negligente y peligroso. Una persona prudente y razonable debe advertir que está usando un equipo mecánico que puede fallar. También debe advertir que los que están mirando lo que ocurre no saben lo que pasa por su mente. Es un hecho que existía molestia dentro de los empleados por los cambios que se estaban promoviendo en la empresa por eso es que esta decide realizar la actividad en ese día. Entendemos que el empleado con su conducta violó la regla de conducta 29 al conducir un vehículo de la empresa de forma temeraria, aun cuando viniera a una velocidad de cinco a ocho millas por hora. En el



lugar en que se estacionó y a la distancia en que quedó el vehículo no podemos concluir otra cosa.

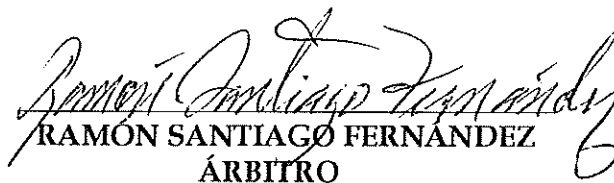
Por todo lo anterior emitimos el siguiente:

**V. LAUDO**

El despido del reclamante estuvo justificado.

**REGÍSTRESE Y NOTIFIQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, 15 de noviembre de 2013.

  
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 15 de noviembre de 2013 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

LCDO. JULIO IVÁN LUGO MUÑOZ  
SIFRE & MUÑOZ-NOYA C.S.P.  
PO BOX 364428  
SAN JUAN PR 00936-4428

LCDO RICARDO SANTOS ORTIZ  
BUFETE SANTOS Y SUÁREZ  
421 AVE MUÑOZ RIVERA  
COND. MIDTOWN OFIC. B-1  
SAN JUAN PR 00918

SR JOSÉ BUDET  
REPRESENTANTE  
CENTRAL GENERAL DE TRABAJADORES  
PO BOX 192901  
SAN JUAN PR 00919

SR MANUEL VELÁZQUEZ  
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS  
SUIZA DAIRY  
PO BOX 363207  
SAN JUAN PR 00936-3207

  
OMAYRA CRUZ FRANCO  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III