

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
Tel. 754-5310/ Fax 756-1115

EUROCARIBE
PACKING COMPANY
(Compañía o Patrono)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS
DE PUERTO RICO
LOCAL 901
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A- 13-929

SOBRE : DESPIDO

ÁRBITRO : BENJAMÍN J. MARSH
KENNERLEY

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se efectuó en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 27 de septiembre de 2013. El mismo quedó sometido el 29 de noviembre de 2013, fecha en que venció el término para someter alegatos.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por la "Compañía": El Lcdo. Luis Pérez, asesor y portavoz; la Sra. Jacquelin Vélez, gerente de Recursos Humanos; el Sr. Eric Miranda y la Sra. Sheyla Rivera, ambos testigos. Por la "Unión": El Lcdo. José Carrera, asesor legal y portavoz y el Sr. Armando Ayala; querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto preciso a resolver por este Árbitro, por lo que cada uno sometió sus respectivos Proyectos de Sumisión.

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA COMPAÑÍA

Que se determine si el despido fue o no justificados y se emitan los remedios de conformidad con el Convenio colectivo y en derecho.

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA UNIÓN

Que el Honorable Arbitro determine si el despido del querellante estuvo o no justificado. De determinar que no lo estuvo, que emita el remedio adecuado, que podrá incluir la reinstalación en su puesto, el pago de salarios y beneficios dejados de percibir por el Querellante.

En el uso de la facultad concedida a este Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, determinamos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Que el Arbitro determine si el despido del Sr. Armando Ayala estuvo justificado o no. De determinar que no estuvo justificado el Árbitro emitirá el remedio adecuado.

III. ARTÍCULOS Y REGLAMENTO DISCIPLINARIO PERTINENTES AL CASO

ARTÍCULO V DERECHOS DE LA GERENCIA

Sección 1.

La Unión reconoce que la administración de la Compañía y la dirección de la fuerza obrera son prerrogativas exclusivas de la Compañía. Por lo tanto, salvo como expresamente se limita por los términos de este Convenio, la Compañía retiene y retendrá el control exclusivo de todos los asuntos

¹ Artículo XIII- Sobre Sumisión...

b) En la eventualidad de 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) asuntos preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

concernientes a la operación, manejo y administración de la Compañía, incluyendo, pero que esto no se interprete como una limitación, la administración y manejo de sus departamentos y operaciones, la organización y método de trabajo, los procesos y la determinación del equipo, piezas, partes y servicios a ser comprados la asignación de horas de trabajo, la dirección del personal, el derecho a emplear, clasificar, reclasificar, transferir y disciplinar empleados y todas las funciones inherentes a la administración y/o manejo de la Compañía.

Sección 2.

Dichos poderes y prerrogativas no serán utilizados por la Compañía arbitrariamente o caprichosamente contra ningún empleado ni con el propósito de discriminar contra la Unión o sus miembros, ni para ninguna actuación que constituya una violación a lo provisto en este Convenio.

ARTÍCULO XII ACCIONES DISCIPLINARIAS

Sección 1- Reglamento Disciplinario

Las partes han acordado un Reglamento Disciplinario que se une como Anejo A de este Convenio.

Sección 2....

Sección 3- Otra Conducta

Para cualquier otra conducta que no esté contemplada en el Reglamento, la Compañía aplicará la acción disciplinaria que corresponda en base a la gravedad de la conducta.

REGLAMENTO DISCIPLINARIO EUROCARIBE PACKING COMPANY, INC

Las reglas Disciplinarias aplicarán a todo empleado. Estas suspensiones no serán por más de cinco (5) días laborables. Cada acción caducará al año de su imposición.

Acción	1 ofensa	2 ofensa	3 ofensa	4 ofensa
Apropiación ilegal de bienes de Compañía o bajo custodia de ésta o de otros empleados	Despido			
...				
Abandono del trabajo sin justa causa	Despido			
...				

IV. HECHOS

1. Eurocaribe es una Compañía debidamente autorizada a hacer negocios en Puerto Rico dedicada a la manufactura, producción y venta de embutidos y jamones.
2. Para la fecha de la controversia de autos Eurocaribe mantenía un convenio colectivo vigente con la Unión de Tronquistas.
3. El Querellante trabajaba en el área de saneamiento de la Compañía.
4. Las funciones del Querellante eran limpiar las máquinas que se utilizaban diariamente en la manufacturación de los productos de la Compañía. Usualmente, se encontraba asignado a la limpieza del área del Deli.
5. Los empleados que trabajan en el saneamiento de la maquinaria y áreas de producción de la Compañía trabajan de 5:00 p.m. a 2:00 a.m.; terminada la producción del día.
6. Luego de que los empleados de saneamiento llevan a cabo sus funciones de limpieza de las máquinas y áreas; los inspectores de control de calidad verifican que la limpieza se haya llevado a cabo correcta y adecuadamente.
7. Posteriormente, inspectores del "United State Deparment of Agriculture" (USDA) hace su inspección.
8. El supervisor inmediato del Querellante era el Sr. Eric Miranda.
9. El 9 de septiembre de 2011, el Querellante fue amonestado por su supervisor por no haber limpiado adecuadamente el área del Deli.²

² Ver Exhibit 1 del Patrono.

10. El 2 de diciembre de 2011, el Querellante fue suspendido de empleo y sueldo por cinco (5) días luego de provocar un accidente con un montacargas de la Compañía.³
11. El 6 de junio de 2012, el Querellante fue amonestado por escrito por deficiencias en la limpieza del cuarto del Deli.⁴
12. El 21 de junio de 2012; el Querellante fue despedido por abandonar el trabajo sin notificar a su supervisor inmediato el 20 de junio de 2012 y dejar las tareas de limpiezas incompletas.⁵
13. La Unión al no estar conforme con la acción tomada por la Compañía radicó una querrela ante este foro; el 13 de agosto de 2012.

V. ANALISIS Y CONCLUSIONES

La Compañía argumentó que el despido del Sr. Armando Ayala estuvo justificado. Sostuvo que el Querellante abandonó las facilidades de la Compañía sin terminar su turno de trabajo y sin la debida autorización de su supervisor. Argumentó que dicha conducta está tipificada en el Reglamento Disciplinario con la penalidad de despido en primera ofensa.

La Unión, por su parte, sostuvo que el despido del Sr. Armando Ayala no se justifica. Por lo que, reclama la reposición del empleado en su puesto, los salarios y haberes dejados de devengar.

³ Ver Exhibit 2 del Patrono.

⁴ Ver Exhibit 3 del Patrono.

⁵ Ver Exhibit 4 del Patrono.

Cabe señalar que en el ámbito de las relaciones obrepatronales el peso de la prueba recae sobre quien trae la afirmativa de la cuestión en controversia. Es decir, en los casos disciplinarios dicho peso descansa sobre el patrono a quién le corresponde demostrar que la acción tomada estuvo justificada. Por lo cual, los Árbitros sostienen consistentemente que en los casos disciplinarios el patrono es quien tiene que presentar prueba suficiente para justificar la acción; de lo contrario la misma no sería refrendada. Sobre este particular el Tribunal Supremo del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, se expresó en el caso J.T.R. vs Hato Rey Psychitrics Hospital, 87 JST 58, (1978), de la siguiente manera:

La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es, igual que los casos ante el Tribunal, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para probar los hechos esenciales de la reclamación. El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes.

Analizada y aquilatada la prueba presenta concluimos que el Patrono probó los hechos esenciales del caso; sosteniendo el peso de la prueba.

A tenor con lo anterior emitimos el siguiente Laudo:

VI. LAUDO

El despido del Sr. Armando Ayala estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 20 de marzo de 2014.



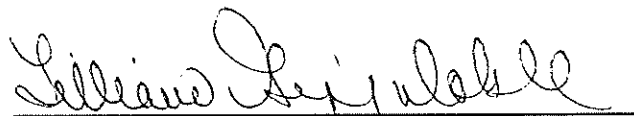
BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 20 de marzo de 2014 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

LCDO LUIS R PÉREZ GIUSTI
ASESOR LEGAL Y PORTAVOZ
EUROCARIBE PACKING CO
PO BOX 70294
SAN JUAN PR 00936-8264

SRA JACQUELINE VÉLEZ
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
EUROCARIBE PACKING CO
PO BOX 4435
VEGA BAJA PR 00694-4435

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA
REPRESENTANTE LEGAL
UNIÓN DE TRONQUISTAS LOCAL 901
CALLE DEL PARQUE 352
SANTURCE PR 00912



LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III