

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00920-5540

SUIZA DAIRY CORP.
Compañía o Patrono

Y

UNIÓN INSULAR DE
TRABAJADORES INDUSTRIALES Y
CONSTRUCCIONES ELÉCTRICAS,
INC.
UITICE o Unión

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-14-2453

SOBRE : DESPIDO
JOEL ROLÓN BERRIOS

ÁRBITRO : ELIZABETH
IRIZARRY ROMERO

INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se celebró el 23 de junio de 2015. La misma tuvo lugar en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA), del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Hato Rey, Puerto Rico. El caso quedó sometido el 19 de enero de 2016, luego de extendido el término, a solicitud de la Unión, para someter el correspondiente alegato en apoyo a las contenciones.

Por la Suiza Dairy Corp, en adelante, la Compañía o el Patrono, comparecieron: Lcda. Karen Ocasio Cabrera, asesora legal y portavoz. Como testigo comparecieron: el Lcdo. Manuel Velázquez López, director de recursos humanos; el Sr. Héctor Nieves Domenech, gerente de producción, y el Sr. Héctor Betancourt Muñoz, gerente de ingeniería.

Por la Unión Insular de Trabajadores Industriales y Construcciones Eléctricas, Inc., en adelante la Unión o UITICE, comparecieron: Lcdo. Pedro Rivera Pérez, asesor legal y portavoz, el Sr. Roberto Rivas Ramos, testigo y el Sr. Joel Rolón Berrios, querellante y testigo.

A las partes concernidas se les brindó la oportunidad de ser oídas, interrogar y contrainterrogar, así como, de presentar toda la prueba documental y testificar que tuvieran a bien presentar en apoyo a sus respectivas contenciones.

PROYECTOS DE SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta. En su lugar, sometieron proyectos por separado:

POR EL PATRONO:

Que esta Honorable Árbitro determine si el despido del querellante Joel Rolón fue justificado o no a tenor con el Convenio Colectivo, la evidencia y el derecho aplicable. De determinarse que el despido fue injustificado que la Árbitro determine el remedio adecuado.

POR LA UNIÓN:

Que la Honorable Árbitro determine conforme al Convenio Colectivo y al derecho vigente, si el Sr. Joel Rolón violó las Reglas de Conducta #6, #13, #26, #41 y #42 imputada en la Carta de Despido de 7 de marzo de 2014. De encontrarse que el empleado no violó las Reglas según imputadas, se solicita el remedio que proceda incluyendo la reposición en su puesto de trabajo y el pago de todos los haberes dejados de percibir desde la separación de empleo.

De conformidad con el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, determinamos que el asunto a resolver está

contenido en el Proyecto de Sumisión presentado por el Patrono. Por cuanto, resolveremos conforme al mismo.

EXHIBITS CONJUNTO

1. Convenio Colectivo de vigencia 2012-2015. Convenio aplicable al momento del despido del Querellante.
2. Reglamento Disciplinario de los Empleados de Suiza Food Puerto Rico.
3. A y B Recibos de Reglamento de Disciplina por el Sr. Joel Rolón.
4. Carta de despido del Sr. Joel Rolón suscrita por el Lcdo. Manuel Velázquez, Director de Recursos Humanos fechada 7 de marzo de 2014 (Suspensión permanente de empleo y sueldo).
5. Tarjeta de Asistencia del Sr. Roberto Rivas de la semana de 6 de marzo de 2014.

EXHIBITS DEL PATRONO

1. Cable de demostración averiado.
2. Cable partido en demostración por el testigo Héctor Betancourt.
3. Foto de la entrada de Joel Rolón al Silo O del cuarto de leche cruda a las 7:16:24 y salida 7:19:16.
4. Fotos del querellante Joel Rolón entrado a las 8:06 y saliendo a las 8:26 con lo que aparenta ser dinero en las manos.
5. Foto de los subcontratistas y empleados unionados incluyendo al Sr. Jonathan Rivera entrando al área de la avería al Silo O.
6. Foto de los subcontratistas e ingenieros instalando el cable fuera de la tubería.

7. E-mail del 6 de marzo de 2014 a Héctor Nieves Domenech del Departamento de Distribución.

8. Email de Julio Ramos, Gerente de Producción, fechado 6 de marzo de 2014.

9. Registro de Asistencia del Querellante del 6 de marzo de 2014.

10. Video de la cámara del área de sabotaje de 5:00 p.m. a 11:00 p.m.

EXHIBITS DE LA UNIÓN

1. Foto del "junction box".

ALEGACIONES DE LAS PARTES

El Sr. Joel Rolón Berrios, en adelante, querellante, trabajó para la Suiza Dairy Corp., en el puesto de operador CIP¹. Éste estaba localizado en el cuarto de pasteurización donde están las computadoras, en la Planta de San Juan.

El 6 de marzo de 2014, a eso de las 7:19 p.m., se cayó el sistema en el área del Silo 0, donde se estaba procesando la leche o jugo en ese momento. Lo que detuvo la producción por alrededor de cuatro horas. Incidente que el Patrono catalogó como vandalismo en el "junction box" (caja de electricidad). Conclusión a la que llegó, cuando a las 10:30 p.m. abre la caja y determinó que " claramente, *alguien* la vandalizó, porque se ve el cable doblado".

Por los hechos antes mencionado, el Patrono responsabilizó al Querellante. Alegó que en el video de las cámaras localizada en la entrada al Silo 0 se vio que el Querellante, entró dos veces al área donde ocurrió el sabotaje. Que tan pronto él salió de esa área, se cae el sistema. Añadió que de acuerdo con las funciones de éste

¹ El operador CIP es el encargado de la limpieza interior de todas las tuberías donde se está procesando el producto, tuberías, tanques y llenadoras. El operador de CIP solamente trabaja cuando los equipos están detenidos, porque termina la producción. Éste, no trabaja, mientras la Planta está en proceso. Énfasis suplido.

no era ir al Silo 0, en ese momento, porque no se estaba limpiando el mismo, porque no estaba en producción. Enfatizó que el único momento en que el Querellante puede entrar a dicha área es una vez se va a limpiar, de lo contrario, no puede estar ahí. Además, se observa en el video al señor Rolón pisando unas mangas costosas. Las mismas son las mangas de recibo de leche cruda que conectan a diferentes silos. Añadió que los trabajos de reparación finalizaron a eso de las 11:00 p.m., luego de que el grupo de reparación pudo levantar la red. El costo de reparación ascendió a \$180,000.00. No obstante, en la carta de despido se le indicó al Querellante la cantidad de \$100,000.00, cantidad que fue estimada al momento del incidente. La Planta estuvo detenida cuatro horas y todos los empleados cobraron su trabajo.

Además de los actos de vandalismos ocurridos el 6 de marzo de 2014, el Patrono le imputó al Querellante abandono del área de trabajo sin permiso y ponches falsos. Todos ellos ocurridos el mismo día. La comisión de dichos actos constituyen violación al Reglamento de Personal. El Patrono enfatizó que la violación de tres de las Reglas imputadas conlleva, por separado, el despido.

La Compañía adujo que las acciones del Querellante tuvieron un impacto de afectar el buen funcionamiento de Suiza Dairy. Por cuanto, la decisión de despido estuvo respaldada por las disposiciones del Reglamento de Disciplina de Suiza Dairy, lo que a su vez resulta razonable a la luz de la Ley 80. Según el Patrono el sabotaje, abandono de trabajo, ponchar fuera de hora conlleva el despido independientemente en primera ofensa, y ello no puede ser permitido ni tolerado por Suiza Dairy. Por cuanto, el despido del Querellante fue una sanción

proporcional a la gravedad de la conducta desplegada por éste. Por lo que la decisión del Patrono no fue arbitraria o caprichosa.

En consecuencia, el 7 de marzo de 2014, en la carta de despido el Patrono le imputó violación a las Reglas de Conducta 6, 13, 26, 41, 42 y 23 de la Compañía. Por cuanto, quedaba suspendido permanente de empleo y sueldo.

En atención a los hechos antes esbozados el Patrono solicitó se desestime la querrela del caso de epígrafe y se declare que el despido del Sr. Joel Rolón Berrios, estuvo justificado.

La UITICE, por su parte, alegó que el despido no estuvo justificado y negó los hechos imputados. Añadió que, por el contrario, existe una manipulación de los hechos con el solo propósito de despedir al Querellante y lograr un responsable para la avería.

Adujó que, a pesar de que el Patrono le imputó violación a las Reglas de Conducta 6, 13, 26, 41, 42, y 23 de la Compañía, la prueba presentada la concentró principalmente en un alegado acto de vandalismo imputado al Querellante, donde le imputan haber ocasionado daños a la propiedad de la Compañía. Añadió que resulta difícil creer que una persona pueda en el término de tres minutos, abrir la caja donde se encontraba el cable que se averió, flexionarlo hasta calentarlo y partirlo, cerrar y salir del área. Sostuvo que de la prueba aportada no se estableció que el sistema en cuestión se cayó entre las 7:16 pm a 7:19 p.m., como se imputa en la carta de despido.

En cuanto a la alteración de documentos, alegó que los informes presentados reflejan las horas de ponche que realmente realizó el Querellante. Que éste nunca abandonó su área de trabajo y fue a tomar su break en la cafetería de la Compañía.

Por entender que no se cometieron las faltas imputadas, sostuvo que el despido fue injustificado. Por cuanto, solicitó se desestimen los cargos disciplinarios que motivaron el despido y se reponga al Querellante en su empleo con todos los haberes dejados de devengar.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si el despido del Sr. Joel Rolón Berrios, querellante, estuvo justificado o no.

La jurisprudencia ha sido consistente al determinar que la terminación de empleo se considera injustificada cuando el patrono no establece que la misma tuvo su origen en alguna razón y motivo vinculado a la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa y no en el libre arbitrio o capricho del patrono. Por otro lado, la Ley 80, Ley de indemnización por despido injustificado dispone que es justa causa para el despido la violación reiterada, por el empleado, de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento, siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado, oportunamente, al empleado. Una sola ofensa o primera falta será justa causa para despedir al trabajador solamente, por excepción, si la ofensa es de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa que constituye imprudencia esperar su reiteración para separarlo del establecimiento. Secretario del Trabajo v. I.T.T., 108 DPR 536-543, (1979).

Como regla general se ha establecido que el incumplimiento de las normas o reglas internas podría dar lugar a un despido justificado. Santiago v. Kodak Caribbean, 129 D.P.R. 763 (1192). No obstante, dichas normas y reglamentos tienen

que ser razonables. La razonabilidad estriba en que exista proporción entre la falta y la sanción aplicada.

En los casos de despido es el patrono quien de ordinario tiene el peso de la prueba. Corresponde a éste probar que su determinación de despedir a un empleado estuvo justificada a tenor con el Convenio Colectivo y la jurisprudencia aplicable.

La Compañía presentó prueba documental y testifical a los fines de probar que el despido estuvo justificado.

Sometido el caso y a base de la prueba antes indicada y luego de un ponderado análisis de la misma, nos encontramos en posición de resolver el mismo.

Para la fecha de los hechos del caso ante nuestra consideración las relaciones obrero patronales entre la Compañía y la Unión se regían por el Convenio Colectivo de fecha 2012-2015. **Exhibit 1 Conjunto.**

El **Exhibit 4 Conjunto**², identificado como Carta de Despido, de fecha 7 de marzo de 2014, detalla las razones por las cuales la Compañía tomó la decisión de terminar la relación de empleo con el Querellante. De la misma surge que fueron los incidentes ocurridos el 6 de marzo de 2014, los que dieron lugar a la decisión. Entre los mismos se encuentra: un alegado sabotaje ocurrido en la Planta de San Juan, en el CIP ("clean in place") del Silo 0. Específicamente, el cable vandalizado lo que provocó que se cayera el sistema de toda la Planta. También, se le imputó haber mentido en cuanto las horas de trabajo al ponchar falsamente las horas de trabajo y almuerzo. Mintió al indicar que habló con Jonathan sobre un líqueo, mintió al

² Unión estipula la carta a los fines de que se cumplió con el procedimiento de notificación, no el contenido.

indicar que fue solamente una vez al silo 0, y al indicar que solamente fue a cerrar la tapa de un silo, cuando su testigo indicó que no fue así. Se le imputó abandonar su área de trabajo, sin autorización, mientras que la versión de los hechos que ofreció no concuerda con los videos y los testigos que el Querellante alegó hablaron con él.

Los hechos imputados al Querellante constituyen violación a las Reglas de Conducta de la Empresa (Reglamento Disciplinario de los Empleados de Suiza Foods Puerto Rico) Exhibit 2 Conjunto. Reglas que el Querellante recibió el 12 de febrero de 2001, (Reglas Disciplinarias de Suiza Dairy Corporation (Rev. 3/99). Exhibit 3 A Conjunto y Exhibit 3 B Conjunto. Según la carta de despido con la conducta incurrida por el Querellante infringió:

Regla #6: "Abandonar el área de trabajo durante tiempo de trabajo sin haber obtenido una autorización de su supervisor inmediato, o sin causa justificada" Puede Conllevar Despido.

Regla #13: "Alteración sin autorización o falsificación de cualquier documento de la Compañía, de clientes, de terceras personas o de agencia de gobierno. Esto incluye los informes de asistencia de los empleados." Conlleva Despido.

Regla #26: "Comisión de acto de sabotaje o vandalismo, y/o tener conocimiento de tales actos y no los reporta inmediatamente a su supervisor inmediato." Conlleva Despido.

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." Puede Conllevar Despido.

Regla #42: "Deslealtad a la Compañía no será tolerada. . ." Conlleva Despido

Regla #23: "Ineficiencia en el desempeño de las labores, lo cual incluye realizar las labores asignadas tardíamente, o de una forma distinta a la requerida." Medida disciplinaria progresiva.

Del testimonio del señor Rolón Berrios, surge que su hora de almuerzo era de 7:00 a 8:00 pm. Sin embargo, admitió que tomó su período de alimentos a las 6:00 pm., porque tenía "hambre". De manera que, adelantó su hora de alimento y no la registró. El Exhibit 9 del Patrono, Registro de Asistencia del Querellante, evidencia que 6 de marzo de 2014, el Querellante registró haber tomado su período de alimento de 7:06 p.m. a 7:53 pm. Lo que a su vez confirma las imputaciones del Patrono al alegar que con dicha acción el Querellante abandonó su área de trabajo, para ingerir alimentos, sin autorización de su supervisora.

Admitido por el Querellante que tomó el período de alimento no en la hora registrada, concluimos el Querellante violó las Reglas 6 y 13, según imputadas. En vista de que son dos faltas, cuya medida disciplinaria, por separada, podría conllevar el despido, forzosamente, mantenemos la medida disciplinaria impuesta por el Patrono.

En cuanto a los actos de vandalismo implicando al Querellante, hemos otorgado credibilidad a la prueba aportado por el Patrono. La misma fue clara y convincente. El Exhibit 10 del Patrono, "Video", claramente, muestra las veces que el Querellante entró al área. Además, de que fue la única persona que entró y no tenía por qué estar ahí a la hora en que ocurrieron los hechos.

No nos mereció credibilidad el testimonio del Querellante. Además, en cuanto a su declaración relacionada con la versión sobre el líqueo en el silo 0, declaró que el Patrono, cuando llamó a Jonathan, por teléfono, no le permitió hablar con él, para confrontarlo con la versión que éste ofrecía. Sin embargo, de la carta de despido se desprende que la conversación se puso en "speaker". De manera que, todos los

presentes, incluyéndolo a él, tuvieron la oportunidad de escuchar y refutar la información ofrecida por Jonathan. De lo contrario, por qué firmó la carta de despido, o indicó que no estaba de acuerdo con el contenido. Por qué no hizo constar que la información provista era incorrecta. Máxime, tenía presente a su delegado. Nótese que éste también firmó la carta.

Es importante destacar el hecho que el día de la audiencia no compareció el delegado de la Unión, Sr. Miguel Laureano, quien estuvo presente tanto el día de los hechos, así como, el día de la investigación, llevada a cabo en la oficina del señor Betancourt. Exhibit 4 Conjunto, carta de despido y testimonio del Querellante, TR 192.

En cuanto a la alegación de la UITICE cuestionando el hecho de que resulta increíble que una persona pueda en 40 segundos flexionar un cable y partirlo. Sobre el particular el Sr. Héctor Betancourt Muñoz, testigo del Patrono declaró que aunque no puede precisar el tiempo que tome, por no haberlo hecho antes, el cable en cuestión con fricción de mano lo parte. TR 61.

La inconsistencia de lo declarado por el otro testigo de la UITICE, Sr. Roberto Rivas Ramos, tampoco no nos mereció credibilidad. Éste declaró haber trabajado junto a Joel Rolón el día 6 de marzo, fecha en que ocurrieron los hechos imputados al Querellante. Igualmente, declaró habló con Jonathan Rivera el 6 de marzo, día en que ocurrieron los hechos. Que lo confrontó y le indicó "que lo que había hecho no era lo correcto". Refiriéndose a que Jonathan desmintió que vio un "liqueo", cuando, alegadamente, sí era lo correcto. Según Rivas, Jonathan lo llegó a ver (el liqueo). TR 182 Luego, titubeó e indicó no recuerda si fue ese día que habló con Jonathan. Más

adelante, se reafirmó, a preguntas de la representante legal de Patrono, y declaró haber trabajado el 6 de marzo en el turno de ocho a cinco. TR 185/186. Sin embargo, el Exhibit 5 Conjunto, Tarjeta de Asistencia del Sr. Roberto Rivas Ramos, evidencia que el día 6 de marzo de 2014, no trabajó.

En el caso de autos, quedó probado que el Querellante recibió y tenía conocimiento de las normas y procedimientos de la Compañía.

En vista de que la prueba presentada por el Patrono, en el caso de autos, quedó incontrovertida, además de ser una clara y robusta, no es necesario discutir cada una de las reglas infringida por el Querellante. La violación a las Reglas: 6, 13, 26, 41 y 42, claramente, establecen que en caso de incumplir las mismas, puede conllevar el despido. De manera que, el violar una sola de dichas reglas puede conllevar la aplicación de la sanción establecida, el despido. En el caso de autos, el Querellante violó más de una. Resulta un ejercicio fútil discutir una por una. En la apreciación de la prueba sometida por el Patrono, encontramos probados los cargos imputados al Querellante. Por lo que se justifica la sanción impuesta.

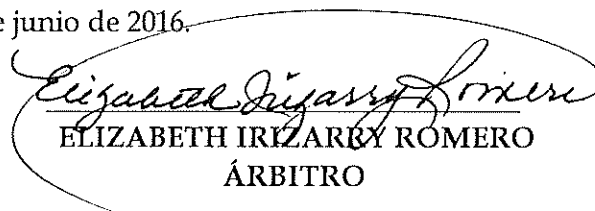
En virtud de lo anteriormente expuesto, la prueba presentada, y el Convenio Colectivo, se sostiene la acción disciplinaria tomada por el Patrono, ya que probó la justa causa para el despido. Por consiguiente, emitimos el siguiente:

LAUDO

El despido de Sr. Joel Rolón Berrios, querellante, estuvo justificado. Se desestima la querrela y se ordena el cierre con perjuicio y archivo del caso.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En Hato Rey, Puerto Rico, a 27 de junio de 2016.



ELIZABETH IRIZARRY ROMERO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 27 de junio de 2016, y se remite copia por correo en

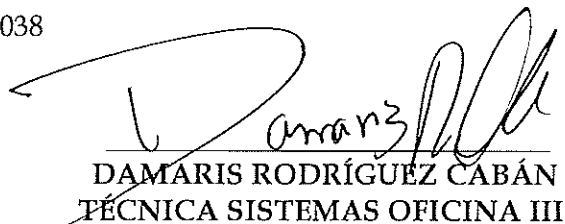
esta misma fecha a las siguientes personas:

SR HÉCTOR REYES TORRES
PRESIDENTE UITICE
PO BOX 2038
GUAYNABO PR 00970-2038

LCDO MANUEL VELÁZQUEZ LÓPEZ
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS
SUIZA DAIRY CORP
PO BOX 363207
SAN JUAN PR 00936-3207

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

LCDO PEDRO RIVERA PÉREZ
PO BOX 2038
GUAYNABO PR 00970-2038



DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA SISTEMAS OFICINA III