

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ
P. O. BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

SUIZA DAIRY CORPORATION
(Patrono)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-15-1423

**SOBRE: DESPIDO POR
VANDALISMO**

**ÁRBITRO:
MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ**

INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso se efectuó el 3 de mayo de 2018, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento de Trabajo y Recursos Humanos. Por parte del Patrono, Suiza Dairy Corp., comparecieron el Lcdo. Vicente A. Sequeda Torres, representante legal y portavoz; el Sr. Pedro Juan Nieves Pedraza, Gerente Ambiental de Salud y Seguridad Integral; el Sr. Martín Esteban Ríos Esquilín, Gerente de Sistema de Información; la Sra. Mayda Cabán Rodríguez, Gerente de Recursos Humanos; y el Sr. Julio Ramos Rivera, Gerente de Distribución. Por parte de la Unión, comparecieron el Lcdo. Pedro Rivera Pérez, portavoz y asesor legal de la Unión; y el Sr. Henry J. Berríos Rodríguez, querellante.

A las partes así presentadas, se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, de interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien ofrecer para sostener sus respectivas contenciones.

SUMISIÓN

Por cuanto las partes no lograron establecer por acuerdo mutuo la controversia a resolverse en este caso, estas nos sometieron por separado los siguientes proyectos de sumisión:

Por el Patrono:

Que la Honorable Árbítro determine a base del Convenio Colectivo, el Manual del Empleado y la prueba presentada, si el despido del querellante estuvo o no justificado. De determinarse que fue justificado, que la Honorable Árbítro desestime la querella con perjuicio. De determinarse que el despido no fue justificado, indique el remedio adecuado.

Por la Unión:

Que la árbitra determine conforme a los hechos, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable, si el Sr. Henry Berrios Rodríguez violó la regla #26 sobre la comisión de un acto de sabotaje o vandalismo; si cometió negligencia que causó daño a la propiedad; o si cometió deslealtad contra la Compañía, según se imputa en la carta de despido del 15 de octubre de 2014. Si la prueba que someta la Compañía no cumple con el elemento de intención que se requiere para configurar las reglas imputadas o resulta insuficiente, se solicita se declare el despido como uno injustificado y se provea el remedio que en derecho proceda.

Luego del correspondiente análisis del Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes, la evidencia admitida y el Reglamento que gobierna los procedimientos en el NCA, concluimos que el asunto preciso a resolverse en este caso consiste en:

Determinar, luego de aquilatar la prueba presentada, si el despido del Sr. Henry Berríos Rodríguez estuvo justificado o no, en conformidad con el Convenio Colectivo, los hechos y la prueba. De determinar que no lo estuvo, que se provea el remedio apropiado.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO

Artículo VIII - Procedimiento de Quejas y Agravios

•••

Sección 2

Inciso B:

“Si la queja no es resuelta a satisfacción de la Unión según el procedimiento anterior, la Unión deberá someter la querella por escrito al Director de Recursos Humanos dentro de los siete (7) días laborables siguiente a las terminaciones del primer paso, y deberá reunirse un (1) representante de la Unión con el Director de Recursos Humanos, dentro de los siguientes diez (10) días laborables de haber sometido la querella por escrito en este segundo paso.”

RELACIÓN DE HECHOS

1. Entre estas partes, existe un Convenio Colectivo vigente del 27 de septiembre del 2012 al 30 de noviembre de 2015.

2. El Sr. Henry Berrios Rodríguez, aquí querellante, laboró en Suiza Dairy Corp.
3. El 19 de septiembre de 2011, el Querellante recibió el Reglamento Disciplinario de los Empleados de Suiza Foods Puerto Rico, la Política de Asistencia, Política de Registro de Entradas y Salidas y la Política de Uso de Celulares y Equipos Electrónicos en Áreas Laborales. Ello fue certificado mediante acuse de recibo.
4. Según el acuse de recibo, el 12 de octubre de 2011, Henry Ramos Rodríguez, certificó haber recibido y revisado el Código de Ética de la Compañía, comprometiéndose a guiar sus actividades bajo las normas de conducta de la empresa.
5. El 21 de marzo de 2014, al Querellante se le hizo una segunda entrega de la Política de Uso de Celulares y Equipos Electrónicos en Áreas Laborales.
6. EL 16 de junio de 2014, el Querellante recibió su primera amonestación escrita por el uso del celular en el área de la nevera, en violación no sólo a la política de uso de celulares, sino a la Regla #8 del Reglamento Disciplinario que dispone como prohibido lo siguiente: *"Perder el tiempo durante horas de empleo."*
7. El 15 de julio de 2014, el Querellante recibió su segunda amonestación escrita por violación a la Política de Asistencia y al Reglamento Disciplinario, con la cual no estuvo de acuerdo, por lo que determinó no firmar. En la misma se le sancionaba por mantener un patrón de ausencias y tardanzas durante los meses de enero-julio, con un total de doce (12) ausencias y seis (6) tardanzas.

8. El 14 de octubre de 2014, ocurrió un incidente con el "ponchador" (reloj de registrar asistencia) que no permitió que los empleados que entraban luego de las 2:57am, registraran su asistencia.
9. El empleado Ángel I. Fuentes indicó, vía correo electrónico dirigido al gerente Ángel Decllet Ortiz, que un empleado del tercer turno, cuyo nombre desconocía, impactó fuertemente el "ponchador", lo que provocó que se despegara la pantalla, y dejara de funcionar.
10. A tales efectos, el gerente de distribución de Suiza Dairy, Julio Ramos Rivera, solicitó una evaluación del video de las cámaras de seguridad para corroborar las alegaciones y conocer qué empleado había incurrido en los hechos imputados.
11. El Sr. Pedro Juan Nieves Pedraza, gerente ambiental de salud y seguridad de Suiza Dairy, aprobó la solicitud y comenzó a investigar el acontecimiento, basándose en las horas que se establecieron en la referida solicitud.
12. El Señor Nieves Pedraza observó lo sucedido, y documentó el inciso de observaciones de la solicitud de evaluación por cámaras, en los siguientes términos.

"Se observa a las 2:57:46 de la madrugada del 10/14/2014 al empleado golpear el 'screen panel' del "ponchador" con su dedo índice de la mano derecha, hundiéndolo fuertemente (golpeándolo) 4 veces consecutivas. Luego el empleado se recostó al lado de la puerta de la oficina, retirándose posteriormente a las 2:59:07 a.m. sin hacer uso del "ponchador." Se observa al empleado que se acerca al "ponchador" y lo observa ya que a ningún otro empleado le ponchara luego de los golpes, y este se va sin hacer uso; tan siquiera el intento, de ponchar o del "ponchador."

13. El incidente tuvo como consecuencia que sobre 14 "ponches" o entradas de empleados tuvieran que ser ajustados y entrados a mano por los supervisores para que ellos pudieran cobrar.
14. Ese mismo día, 14 de octubre de 2014, se le informó al empleado Henry Berríos Rodríguez, frente a su delegado, sobre la suspensión de empleo y sueldo, a la cual sería sometido como resultado de la referida investigación.
15. Se pautó la fecha del 15 de octubre de 2014, para una reunión donde el propósito fue dilucidar los pormenores del caso del Querellante.
16. Luego de la reunión del 15 de octubre de 2014, la Compañía determinó separarlo permanentemente de empleo y sueldo por violaciones al Reglamento de la Compañía.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En el caso que nos ocupa corresponde resolver si el despido del Querellante, Henry J. Berríos Rodríguez, procede o no. Al mismo se le imputó la violación de las siguientes Reglas de Conducta, a saber:

a. 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."

b. Regla #42 - "Deslealtad a la compañía no será tolerada. Esto incluye divulgar información para beneficiar a un competidor o a cualquier otra persona para el perjuicio

de la empresa. Esto incluye el menospreciar públicamente los productos de la Compañía con la intención de que los clientes y/o clientes potenciales no compren sus productos.”

c. Regla # 26 - “Comisión de actos de sabotaje o de vandalismo, y/o tener conocimiento de tales actos y no los reporta inmediatamente a su supervisor inmediato.” Este acto conlleva como medida disciplinaria el despido.

La Compañía presentó su contención dirigida a establecer que corresponde sostener el despido por cuanto el Querellante incurrió en un alegado incidente de vandalismo que tuvo como consecuencia que se retrase el procedimiento de nóminas, y que el mismo tuviese que ser procesado manualmente por los supervisores. Asimismo, se atrasó el pago de la nómina de los empleados que no pudieron ponchar por los daños causados en el ponchador. Que las violaciones de las normas de la empresa incurridas por el Querellante tuvieron un efecto dañino en el ambiente laboral. Lo que justifica la separación permanente de empleo del mismo.

La Unión, por su parte, sostuvo que el Querellante tiene que ser reintegrado a su puesto, toda vez que el video de seguridad que utilizó la Compañía para probar su caso, no puede ser utilizado para supervisar o perseguir empleados; y que el uso de dicho dispositivo es únicamente para propósitos de seguridad. Asimismo, argumentó que la Compañía no logró demostrar que hubo un daño intencionado por parte del empleado.

Presentadas las alegaciones de las partes, podemos concluir que el Querellante incurrió en la falta imputada. En síntesis, éste carecía de una justificación válida para pulsar la pantalla de manera agresiva, cuando el método de registrar la asistencia era mediante tarjeta. Esto, no solamente dañó la pantalla del "ponchador", sino que interfirió con el registro de entrada y salida de los demás empleados, lo que tuvo como consecuencia un desfase en la labor de los supervisores, quienes tuvieron que incurrir en esfuerzos adicionales para que los empleados pudiesen cobrar sus salarios, creando un atraso en las operaciones de la empresa. Lo antes expresado, derrota, por lo tanto, la alegación de la Unión sobre que no fue cometido un acto de vandalismo y/o negligencia.

Sobre las alegaciones de la Unión en cuanto al recurso video gráfico utilizado para sustentar su prueba, debemos señalar que el uso del mismo se limitó a identificar a la persona que realizó dicho acto ya que tenían a todo el personal sin realizar sus ponches durante ese día. Por ende, el video no fue utilizado para perseguir a un empleado específico, sino para corroborar el suceso y confirmar la información provista por otro empleado, lo cual causó un atraso en las operaciones de la Compañía.

De otra parte, a la fecha del despido del Querellante, el mismo tenía en su récord personal dos amonestaciones por diferentes violaciones al reglamento de empleados (ausencias y tardanzas excesivas, uso del celular en horas laborables) creadas por conductas contraproducentes que, junto al incidente de vandalismo contra el reloj de

registrar asistencia, motivaron al despido de éste. Consideramos pues, que, aunque no tomásemos en cuenta a los fines de establecer un patrón de conducta incorrecta las diferentes amonestaciones, la prueba es clara. No se trata de una ofensa superficial aislada sin repercusiones, sino de un agravio de naturaleza moral reprobable lo cual constituye justa causa para el despido.

Aunque sea cierto que bajo nuestras normas de derecho laboral un patrono no puede despedir un empleado de manera arbitraria y caprichosa. No es menos cierto que el mismo tiene derecho a mantener su organización libre de conductas contrarias a sus mejores intereses y que cuando el empleado incurre en tal comportamiento, el patrono posee la justificación para proceder con el despido.

LAUDO

Se declara con lugar los planteamientos que en la defensa de su caso ha presentado la Compañía. Determinamos que el despido impuesto al Sr. Henry Berríos Rodríguez, estuvo justificado. Se desestima la querrela presentada por la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 16 de noviembre de 2018.


MAITÉ ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 16 de noviembre de 2018; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO VICENTE A SEQUEDATORRES
SÁNCHEZ BETÁNCES - SIFRE & MUÑOZ NOYA
P O BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

SRA MAYDA CABÁN
RECURSOS HUMANOS
SUIZA DAIRY
P O BOX 363207
SAN JUAN PR 00936-3207

SR JULIO RAMOS RIVERA
GERENTE DE DISTRIBUCIÓN
SUIZA DAIRY
P O BOX 363207
SAN JUAN PR 00936-3207

LCDO PEDRO RIVERA PÉREZ
UITICE
P O BOX 2038
GUAYNABO PR 00970

SRA MYLENA ÁLVAREZ ACEVEDO
OFICIAL
UITICE
P O BOX 2038
GUAYNABO


LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III