

**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**

MÉNDEZ & CO. INC.
(Patrono)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
LOCAL 901
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-15-1734

**SOBRE:
SUSPENSIÓN POR NEGLIGENCIA**

**ÁRBITRO:
MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ**

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje en el caso de autos fue citada para verse en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 6 de febrero de 2017. Dicho caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 10 de marzo de 2017. La comparecencia registrada fue la siguiente:

POR MÉNDEZ & CO INC., en lo adelante, "la Compañía": el Lcdo. José A. Silva Cofresí, asesor legal y portavoz; la Sra. Jackeline Montilla, Directora de Recursos Humanos; y la Sra. Marilyse Toro, Gerente de Almacén, en calidad de testigo.

POR LA UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR, en lo adelante "la Unión": el Lcdo. José E. Carrearas Rovira, asesor legal y portavoz; el Sr. Argenis Carrillo,

representante de la Unión; el Sr. Daniel Rodríguez, Delegado; y el Sr Jaime González, querellante.

ACUERDO DE SUMISIÓN

Determinar conforme al Convenio Colectivo vigente, y la prueba presentada, si la suspensión de tres días del Querellante estuvo o no justificada. De no estarlo, que la Honorable Árbítro determine el remedio apropiado.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

ARTÍCULO 4

Prerrogativas de la Gerencia

La Unión reconoce que la Compañía tiene el derecho exclusivo de administrar sus negocios, incluyendo, pero sin limitación, los derechos de determinar el número y la localización de sus almacenes, mantener el orden y eficiencia en sus almacenes, y tiene también la Compañía todos aquellos otros derechos y prerrogativas de la gerencia, hayan o no sido los mismos ejercidos anteriormente, que no hayan sido expresamente modificados por los términos de este Convenio. Los derechos y prerrogativas gerenciales no se ejercerán en violación a las disposiciones de este Convenio, ni de los derechos de los empleados establecidos en el mismo.

ARTÍCULO 36

Acciones Disciplinarias

1. Toda acción disciplinaria que toma la Compañía contra un empleado regular podrá ser impugnada a través del Procedimiento de Quejas y Agravios.

2. Las suspensiones disciplinarias no serán mayores de 15 días laborables, excepto la primera que no será mayor de cinco (5) días laborables.
3. Toda acción disciplinaria, incluyendo cartas de amonestación, serán notificadas por escrito al empleado, con copia al delegado y a la Unión. El empleado junto con el delegado o representante tendrá derecho a discutir la acción disciplinaria. Una vez discutida, si la decisión favorece al empleado, se retirará de su expediente.
4. La amonestación no permanecerá en vigor por un periodo mayor de doce (12) meses de la fecha de la notificación de la advertencia.

Reglas de Méndez & Co., Inc.

...

31- Entiendo que podría ser inmediatamente despedido si cometo uno de los siguientes actos:

...

4- Destrucción, negligencia o no tener cuidado con la propiedad de la Compañía, empleados o clientes.

...

18- El no informar accidentes, daño o equipos rotos en su área de trabajo. Dar información falsa cuando los accidentes son investigados.

...

31 - Incurrir en cualquier otra actuación no contemplada en este Manual de Empleado que a juicio de la Compañía corresponda aplicar una medida disciplinaria.

RELACIÓN DE HECHOS

1. Méndez y Co., Inc. es una empresa que se dedica al almacenamiento, distribución y venta de provisiones.

2. El Sr. Jaime González, aquí querellante, se desempeña en calidad de Dependiente del almacén de provisiones de la Compañía.
3. Según se desprende de un reporte de investigación sobre un incidente ocurrido en el almacén de provisiones, el 15 de octubre de 2014 se suscitó un mal manejo en la transferencia de uno de los productos manejados por la Compañía. Ese día, personal del almacén, incluyendo al gerente, se percataron de la presencia de sangre en el piso proveniente de cajas de un hígado que se había descongelado. Luego de limpiar la sangre y remover las cajas, se intentó cerrar la puerta del congelador, lo que no fue posible por encontrarse la misma encajada. Debido a que el hígado se encontraba al lado de la puerta, el mismo se comenzó a descongelar. La temperatura del congelador aumentó a 40 grados. Se efectuó la transferencia, y al llegar al centro de distribución, se percataron de las condiciones deterioradas del hígado, y procedieron a reportar el incidente al almacén.
4. Las pérdidas económicas por el daño al producto descongelado ascienden a \$3,883.99.
5. Como consecuencia de este incidente, la Compañía determinó emitir sanciones disciplinarias a los empleados involucrados en el incidente, entre estos, al Querellante. Al mismo se le imputó haber infringido la regla #31, en sus Incisos

4, 18, y 31, y se le sancionó con una suspensión de tres días laborables, con efectividad del 2 al 4 de noviembre de 2014.

6. El Querellante había sido disciplinado previamente por otras circunstancias, en un sinnúmero de ocasiones, en un periodo comprendido entre los años 2006 y 2013.

7. El 3 de febrero de 2015, la Unión presentó una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, en la cual solicitó que se retirara la sanción disciplinaria impuesta por la Compañía, por entender que la misma estuvo injustificada.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si la suspensión de tres días al Querellante estuvo justificada o no. A tenor con la contención presentada por la Compañía, la falta cometida por el Querellante consistió en dejar de informar a su supervisor el haber visto que el producto, en este caso, el hígado, estuviese en malas condiciones. Por tal razón se le impuso una sanción de tres días de suspensión de empleo y sueldo por haber incurrido en dejadez y negligencia en el desempeño de sus funciones.

Como primer testigo para sostener su alegación, la Compañía presentó a la Sra. Marlyse Toro González, quien hizo un relato del suceso del 15 de octubre de 2014 en el cual surgió la presente controversia, y sobre la participación de cada uno de los empleados involucrados en dicho incidente. Específicamente sobre el papel que jugó el Querellante en todo este drama, ésta recalcó el hecho de que el mismo fue negligente al

no haber informado a su supervisor las condiciones en las cuales observó el producto afectado.

De otra parte, la Compañía presentó el testimonio de la Sra. Jacqueline Montilla, Directora de Recursos Humanos. Ésta declaró haber participado en la investigación del incidente de autos, además de haber tomado la determinación de sancionar al Querellante con una suspensión de tres días, pasando por alto que el Manual del Empleado dispone que la falta incurrida por éste podría desembocar en el despido del mismo, en una primera ocurrencia. Y sin considerar que ya el Querellante había sido sancionado en varias instancias previas a la presente, por otras violaciones al reglamento de la empresa.

La Unión, por su parte, sostuvo que la sanción impuesta al Querellante no estuvo justificada por lo que solicitó que revocáramos la misma.

Aquilatadas las alegaciones de las partes, y efectuado el análisis de los hechos presentados, no tenemos otra alternativa que no sea sostener la sanción impuesta por la Compañía. Nos parece que la prueba presentada por la misma fue concluyente y suficiente para mostrar justa causa para la sanción aplicada. Sin lugar a dudas, la negligencia, tanto del Querellante, como de otros empleados implicados en este incidente, resultó en pérdidas económicas para la empresa.

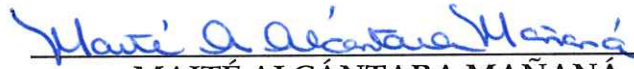
Así las cosas, y no habiéndose aportado prueba dirigida a establecer que los hechos fueron distintos a los presentados por la Compañía, procede confirmar la sanción impuesta por la misma, y emitir la siguiente determinación:

LAUDO

La suspensión de tres días al Sr. Jaime González, aquí querellante, estuvo justificada. Se desestima la querrela presentada por la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 11 de diciembre de 2018.



MAITÉ ALCÁNTARA MAÑANÁ

ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 11 de diciembre de 2018; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO JOSÉ A SILVA COFRESÍ
SILVA-COFRESÍ, MANZANO & PADRÓ
P O BOX 4187
SAN JUAN PR 00936-4187

SRA JACKELINE MONTILLA
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
MÉNDEZ & CO INC.
PO BOX 363348
SAN JUAN PR 00936-3348

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA
352 CALLE DEL PARQUE PDA.23
PRIMER PISO
SAN JUAN PR 00912

SR ARGENIS CARRILLO
PRESIDENTA
UNIÓN TRONQUISTAS
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912



LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III