

GOBIERNO 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

VAQUERÍA TRES MONJITAS
(Compañía)

Y

**FEDERACIÓN CENTRAL DE
TRABAJADORES**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-16-2451

**SOBRE: DESPIDO - SR. FÉLIX J.
GUTIÉRREZ ROSADO**

**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 20 de abril de 2018. El mismo quedó sometido para análisis y adjudicación el 18 de junio de 2018, fecha en que venció el término para someter alegatos.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por la **“Compañía”**: El Lcdo. Miguel Simonet, portavoz y asesor legal; la Sra. Vanessa Soto, directora de Recursos Humanos y el Sr. Luis Rodríguez, testigo. Por la **“Unión”**: El Lcdo. Arturo Ríos, portavoz y asesor legal y el Sr. Félix Gutiérrez, 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 el Honorable Árbitro determine si el despido del Sr. Félix J. Gutiérrez Rosado fue o no, conforme al Convenio Colectivo vigente entre las partes y el derecho aplicable.

Del Honorable Árbitro determinar que el despido del Sr. Félix J. Gutiérrez Rosado fue justificado, proceda con la desestimación de la querella.

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA UNIÓN

Que este Honorable Árbitro determine que el despido del querellante se realizó injustificadamente a la luz de la prueba presentada y el Convenio Colectivo.

De determinar que se despido se realizó injustificadamente, se ordene al patrono reinstalar al querellante a su puesto de "empleado regular de leche cruda", pagarle todos los salarios, beneficios y haberes dejados de devengar desde el momento del despido injustificado hasta su reinstalación, y se otorgue cualquier otro derecho y los beneficios que este Honorable Árbitro entienda le asiste al 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 Árbitro determine si el despido del Querellante fue justificado conforme a los hechos, el derecho y el Convenio Colectivo. Del Árbitro determinar que estuvo injustificado, que provea el remedio adecuado.

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) asunto(s) 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.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO

ARTÍCULO V DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

SECCIÓN 1:

Excepto según expresamente limitado por este Convenio Colectivo, "LA COMPAÑÍA" retiene el derecho exclusivo de administrar su negocio incluyendo el derecho a:

- a. Programar, dirigir y controlar toda la fuerza obrera y todas las operaciones de "LA COMPAÑÍA", incluyendo métodos y procedimiento de producción y almacenamiento, establecer y poner en vigor normas y "standards" para establecer y mantener la calidad de los productos de "LA COMPAÑÍA" y del trabajo a realizarse por los empleados; establecer y cambiar jornadas diarias de trabajo, preparar y modificar itinerarios de trabajo según lo requieran las operaciones de la empresa. En caso de empleados generales de planta, "LA COMPAÑÍA" pudiera mover, cambiar y/o trasladar los mismo entre los diferentes departamento o clasificaciones relacionadas con el área de operaciones generales; disponiéndose que tales cambios podrán ser de manera temporera o permanente y la Unión será debidamente informada de dicho cambio; y tales cambios no serán arbitrarios ni caprichosos.
- b. Determinar, en cuanto a sus negocios y operaciones: el expandir, disminuir, modificar, mudar, fusionar, consolidar, vender, arrendar, cerrar, eliminar: posiciones, operaciones, clasificaciones y/o departamentos en forma temporera o permanente; contratar y/o subcontratar las operaciones y/o negocios existentes parcial o totalmente.
- c. Determinar si sus operaciones sean o no llevadas a cabo dentro de sus facilidades y por el personal cubierto por el Convenio Colectivo.
- d. Mantener el orden y la eficiencia en sus operaciones.

- e. Disciplinar, incluyendo el amonestar, suspender o despedir empleados por causa justificada.
- f. Determinar las calificaciones de cada uno de sus empleados.
- g. Determinar la naturaleza de las funciones y requisitos de cada una de las posiciones de trabajo de "LA COMPAÑÍA".
- h. Establecer e implementar todas aquellas reglas y reglamentos razonables, incluyendo entre otros: Reglamentos Disciplinarios, Reglamentos sobre Asistencia al Trabajo, Reglamentos e Detección de Sustancias Controladas, Sistemas de Cámaras de Video, Reglamento sobre Registro de Bultos y/o Vehículos que entren a la propiedad de la Compañía, etc. Y de la eficiencia de sus empleados y de sus operaciones y de sus operaciones y el servicio cortés a los clientes.

SECCIÓN 2:

Todas las facultades y prerrogativas de la Gerencia que no hayan sido entregadas o limitadas por este Convenio quedan retenidas por "LA COMPAÑÍA". El listado de derechos especificados en este artículo no tiene la intención, ni debe interpretarse en forma restrictiva, o a modo de renuncia de cualquiera otro derecho de administración no incluidos en dicho listado, independientemente de si tales derechos han sido o no ejercitados por "LA COMPAÑÍA" en el pasado.

SECCIÓN 3:

"LA COMPAÑÍA" tendrá derecho a continuar los trabajos que están subcontratados al presente. Cualquier subcontratación adicional a los que se están llevando a cabo al presente y que envuelvan la suspensión (lay-off) o separación permanente de empleo de cualquier empleado incluido en la unidad contratante será notificado por "LA COMPAÑÍA" a la "LA UNIÓN". Las partes negociarán sobre el efecto permanente que una subcontratación pueda

tener, si alguna, sobre los empleados afectados en la unidad apropiada.

SECCIÓN 4:

“LA COMPAÑÍA” no utilizará sus prerrogativas gerenciales con el propósito de discriminar en contra de la Unión y/o sus miembros, por un móvil prohibido por ley, ni para llevar a cabo un acto que constituya una violación a lo provisto en este Convenio, ni de forma arbitraria o caprichosa.

ARTÍCULO XII ASCENSOS, TRASLADOS, DESPIDOS, SUSPENSIONES, CAMBIO DE CLASIFICACIÓN Y REINSTALACIÓN DE EMPLEADOS

SECCIÓN 1...

SECCIÓN 2:

Suspensiones y Despido

- a. Ningún trabajador podrá ser suspendido, despedido o disciplinado de su empleo sin que medie justa causa para ello.
- b. “LA COMPAÑÍA” enviará copia de la notificación de la acción disciplinaria al delegado y a “LA UNIÓN” y la misma incluirá el motivo de la acción. La notificación correspondiente a “LA UNIÓN” se entregará a un Delegado. Toda sanción disciplinaria tomada contra un empleado, incluyendo el despido, se efectuará por escrito. De no cumplir con esta disposición, el empleado será acreedor al pago de ocho (8) horas correspondientes al día en que se tomó la determinación, salvo aquellos casos en que “LA COMPAÑÍA” se vea impedida de notificar la acción al momento de la decisión, en cuyo caso se notificará el próximo día laborable.
- c. La suspensión temporera (temporary lay-off) del personal por hora comprendido en la unidad apropiada

deberá efectuarse con arreglo a la antigüedad y eficiencia en la clasificación correspondiente.

- d. Las sanciones disciplinarias aplicadas a un empleado tendrán un término de caducidad de dieciocho (18) meses.

SECCIÓN 3...

ARTÍCULO XXX DISPOSICIONES GENERALES

SECCIÓN 1.

“LA COMPAÑÍA” y “LA UNIÓN” se obligan a observar en todo momento una conducta que no lesione la dignidad y la moral de ambas partes, así como la de los trabajadores.

“LA COMPAÑÍA” suministrará a la “LA UNIÓN” aquella información que a su juicio estime no sea confidencial en la interpretación de este Convenio Colectivo y que constituya una solicitud razonable y pertinente a la administración de este Convenio, así como cualquier información que por ley o Convenio “LA COMPAÑÍA” deba informar.

IV. HECHOS

1. El Sr. Félix Gutiérrez, aquí querellante, ocupó una plaza de empleado general en el Departamento de Leche Cruda de la Compañía hasta su despido.
2. El 9 de junio de 2014, el Supervisor de Leche Cruda le escribió al Querellante una comunicación relacionada a las tareas de vaciado de camión termo.²
3. El 18 de septiembre de 2014, el Querellante fue suspendido de empleo y sueldo por (15) días laborables.³

² Exhibit 14 del Patrono.

³ Exhibit 1 del Patrono.

4. El 20 de octubre de 2014, el Querellante fue amonestado por el Gerente de Planta.⁴
5. El 11 de junio de 2015, el Gerente de Planta le escribió una comunicación al Querellante relacionada al desempeño de sus tareas.⁵
6. El 26 de junio de 2015, el supervisor de Leche Cruda le escribió al Querellante una comunicación para que corrigiera un error en el desempeño de sus tareas.⁶
7. El 5 de noviembre de 2015, el supervisor de Leche Cruda le escribió al Querellante para que corrigiera unas faltas en el desempeño de sus tareas.⁷
8. El 1 de febrero de 2016, el Querellante fue despedido por hechos ocurridos el 30 de enero del mismo año.⁸
9. La Unión al no estar de acuerdo con la acción tomada por la Compañía radicó el caso de autos ante este foro, el 22 de febrero de 2016.

V. ANALISIS Y CONCLUSIONES

La Unión sostuvo que el despido del Querellante fue injustificado. Argumentó, además, que el Patrono, es sobre quien recae el peso de la prueba de la prueba y es éste quien tiene que establecer que el Querellante incumplió con las normas de la empresa. Lo cual, a su entender, no hizo el Patrono en el presente caso.

⁴ *Exhibit 3 del Patrono.*

⁵ *Exhibit 7 del Patrono.*

⁶ *Exhibit 8 del Patrono.*

⁷ *Exhibit 9 del Patrono.*

⁸ *Exhibit 12 del Patrono.*

Por tanto, a su entender, debemos ordenar la reinstalación del Querellante en su puesto y todos los salarios y haberes dejados de devengar desde el momento de su despido hasta su reposición.

El Patrono, por su parte, sostuvo que el despido del Querellante estuvo justificado. Argumentó que el historial del Querellante, claramente, apoya la determinación de despedirlo. Manteniendo que, en múltiples ocasiones, éste había causado daños a la empresa; cometido errores en su trabajo y exhibía conducta impropia. Por lo cual, existía justa causa para el despido del Querellante; luego de múltiples señalamientos.

Analizada y aquilatada la prueba, concluimos que el Querellante tenía un patrón de conducta impropia y/o desordenada. Además, de violaciones reiteradas a los procedimientos establecidos para el manejo de la leche cruda y las reglas de la empresa.

En nuestra jurisdicción la Ley 80 del 30 de mayo de 1976, Artículo 2 según enmendada, enumera seis casuales donde se justifica el despido de un empleado:

- (a) Que el empleado incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada.
- (b) Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente. Esto incluye incumplir con normas y estándares de calidad y seguridad del patrono, baja productividad, falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas repetidas de los clientes del patrono.
- (c) 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.

- (d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. En aquellos casos en que el patrono posea más de una oficina, fabrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos donde labora el empleado despedido, constituirá justa casusa para el despido a tenor con este Artículo.
- (e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en el servicio rendidos al público.
- (f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido o con el propósito de aumentar la competitividad o productividad del establecimiento.

En dicho Artículo se dispone que “se entenderá por justa causa para el despido de un empleado aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea producto del mero capricho del patrono”.

Por lo cual, un patrón de conducta impropia o desordenada o violación reiterada de las reglas de conducta; o los procedimientos para el manejo de la leche cruda durante su procesamiento justifican el despido. No obstante, de la propia ley queda claramente establecido que el despido se entenderá por justa causa; bajo dicha causal siempre y cuando el empleado haya sido suministrado con dichas reglas, oportunamente. Es decir, se le tienen que haber suministrado, por escrito, las mismas al empleado.

Por lo tanto, en el presente caso no podemos determinar que el despido del Querellante fue por justa causa. Aun cuando la prueba demuestra un patrón de violaciones continuas a los procedimientos de manejo de la leche cruda y violaciones reiteradas de los reglamentos, no obra en la evidencia que dichos reglamentos hayan sido recibidos por el Querellante. Alcanzamos dicha determinación luego de examinar la prueba presentada y no encontrar evidencia de que el empleado se le entregara el Manual de Reglas de la Compañía. Tampoco dicho reglamento fue presentado en evidencia para que el suscribiente pudiera examinar el mismo.

A tenor con el anterior análisis emitimos el siguiente Laudo:

VI. LAUDO

El despido del Querellante no estuvo justificado. Se ordena el pago de la mesada conforme lo dispone la Ley 80 del 30 mayo de 1976; según enmendada.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 3 de octubre de 2018.



BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY
Árbitro

CERTIFICACIÓN


Archivada en autos hoy 3 de octubre de 2018; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR ANDRES LLORET GUTIERREZ
PRESIDENTE
FEDERACION CENTRAL DE TRABAJADORES
PO BOX 11542
SAN JUAN PR 00922-1542

LCDO ARTURO O RIOS ESCRIBANO
PO BOX 3007
GUAYNABO PR 00970-3007

SRA VANESSA SOTO SANTIAGO
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
VAQUERIA TRES MONJITAS
PO BOX 366757
SAN JUAN PR 00936-6757

LCDO MIGUEL SIMONET SIERRA
BUFETE MONSERRATE, SIMONET, GIERBOLINI
MIRAMAR PLAZA OFFICE TOWN
101 AVE SAN PATRICIO STE 1120
GUAYNABO PR 00968



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III