

Gobierno de Puerto Rico
Departamento Del Trabajo Y Recursos Humanos
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO Box 195540
San Juan, PR 00919-5540

SUIZA DAIRY, INC.
(Patrono)

Y

**UNIÓN INSULAR DE TRABAJADORES
INDUSTRIALES Y CONSTRUCCIONES
Y ELÉCTRICAS (UITICE)**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-08-2064

SOBRE: DESPIDO

**ÁRBITRO:
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ**

I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso de referencia se efectuó en los días 1 y 14 de octubre de 2009 en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para su adjudicación el 30 de noviembre de 2009, último día para la radicación de los alegatos escritos. La comparecencia por las partes fue la siguiente:

Por la Suiza Dairy, Inc., en adelante "la Compañía" comparecieron el Lcdo. Ernesto Polo Meléndez, Asesor Legal y Portavoz, la Sra. Mayda Cabán, Representante de la Compañía y testigo. Comparecieron como testigos adicionales los Sres. José Rolón y Axel Rosario. Por la Unión compareció el Sr. José Añeses, Asesor y Portavoz, la Sra. Isabel Bordallo y el Sr. Máximo Vidal, Representantes de la Unión y como testigos los Sres. Heriberto García, Querellante, José Eduardo López Pérez y José Vázquez Ayala.

II. SUMISIÓN

No hubo acuerdo de sumisión por lo que las partes radicaron sus respectivos proyectos¹.

Por la Compañía el proyecto fue el siguiente:

“Que el Honorable Arbitro determine, conforme a derecho y conforme al convenio colectivo y la prueba presentada en la vista, que el despido del Sr. Heriberto García fue justificado.”

Por su parte el proyecto de la Unión es el siguiente:

“Determinar si al despedir al querellante Heriberto García el patrono violó el Convenio Colectivo por no existir justa causa para dicha acción. De determinarse que violó el Convenio Colectivo el arbitro dispondrá el remedio apropiado.”

Entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si el despido del querellante estuvo justificado. En caso de no estarlo el árbitro proveerá el remedio adecuado.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO IV

DERECHOS DE LA GERENCIA

- A. Se le reconoce el derecho de la Compañía de administrar y operar su negocio y de dirigir la fuerza de trabajo, incluyendo , a manera de

¹ Reglamento para el orden interno de los servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en su Artículo XIII- Sobre la Sumisión, inciso b dispone y citamos: “En la eventualidad 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) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios.”

ejemplo, pero no limitándose a esta enumeración, el derecho a: planificar, dirigir y controlar rutas, emplear, suspender o despedir por justa causa, establecer los turnos y horarios de trabajo que sean necesarios para el mejor funcionamiento de la Compañía, redactar y poner en vigor reglas de disciplina, introducir mejoras o innovaciones en sus facilidades y operaciones, determinar el alcance, clases de equipo, productos y operaciones presentes o futuras de la Compañía.

- B. La Compañía retiene su derecho de administrar sus negocios de la manera más eficiente de acuerdo a su criterio, que permita obtener el patrocinio de sus clientes y clientes potenciales.
- C. La Compañía acuerda no ejercer ninguna de sus prerrogativas gerenciales en forma arbitraria ni caprichosa. Todo será informado a la Unión antes de ponerse en vigor.

REGLAMENTO DISCIPLINARIO DE LOS EMPLEADOS

DE SUIZA FOODS PUERTO RICO

9. Agresión física a compañero de trabajo, personal gerencial, clientes y/o terceras personas.

La medida disciplinaria será suspensión o despido, dependiendo de los hechos del caso.

TRASFONDO DE LA QUERRELLA

Las partes rigen su relación obrero patronal mediante convenio colectivo. En este pactaron salarios, condiciones de trabajo y un procedimiento para la

resolución de controversias. En dicho acuerdo la Compañía se reservó la prerrogativa gerencial de administrar el negocio incluyendo la promulgación de medidas disciplinarias y la aplicación de las mismas cuando un empleado incurriera en violación de alguna de estas reglas de conducta. Estas medidas disciplinarias pueden ir desde una amonestación hasta la medida capital en las relaciones obrero patronales, o sea, el despido. No obstante, dicha prerrogativa gerencial no puede ser aplicada de manera arbitraria y caprichosa. Dichas reglas de conducta le fueron entregadas al querellante.²

Esta querella trata del despido de un empleado de la empresa, el Sr. Heriberto García. Por tratarse de un despido la empresa tiene el deber de demostrar que existió justa causa para el despido y que dicha medida no fue arbitraria y caprichosa. Veamos.

Esta establecido en nuestra jurisdicción que el despido de un empleado se considera justificado si tiene su origen no ya en el libre arbitrio del patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa. Secretario del Trabajo v. ITT, 108 DPR 536(1979). Por otro lado, nuestro tribunal sostuvo respecto a la naturaleza de la falta que da lugar al despido en primera ofensa y citamos: “Es de notar, sin embargo, que el citado estatuto, no excluye de la sanción o despido en primera o única ofensa aquella falta cuya intensidad de agravio así lo requiera en protección de la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran.... La falta o acto aislado que dé lugar a despido del empleado en primera ha de ser de tal seriedad o

² Exhibits 5 de la Compañía.

naturaleza que revele una actitud o detalle de su carácter, tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa, que constituiría imprudencia esperar su reiteración para separarlo del establecimiento.”Delgado Zayas vs. Hospital Interamericano de Medicina Avanzada, 137 DPR 643 (1994). Como vemos en el caso de autos la falta de ser probada es una de tal carácter que conllevaría el despido del empleado aun cuando fuera la primera vez en cometerse.a

Los hechos que motivan el despido ocurrieron el 9 de febrero de 2008. En ese día y de manera incontrovertible el querellante, Sr. Heriberto García propinó un golpe al Sr. Axel Rosario provocándole una herida que necesitó de intervención médica. Por estos hechos la empresa, luego de una suspensión sujeto a investigación tanto del querellante como del Sr. Axel Rosario, procedió a despedir al Sr. Heriberto García por violación a la regla de conducta número 9, la cual dispone sobre agresión física a compañeros de trabajo, personal gerencial, clientes y/o terceras personas.

Durante toda la vista la parte querellante intentó demostrar que el empleado imputado de la conducta de agresión fue provocado y que lo hizo en defensa propia. Por tal razón reconoció el hecho de la agresión no obstante plantea que la misma fue producto de la provocación y en defensa propia. Por su parte la empresa sostiene que lo cometido por el empleado fue una agresión y que la misma justifica el despido. Luego de un análisis de la prueba documental como testifical concluimos que no quedó probada la alegación de la Unión de que fue un acto en defensa propia. Toda la prueba nos lleva a concluir que no

existieron las circunstancias que justificaran el tipo de agresión sufrida por el Sr. Axel Rosario. Este es el tipo de caso en que nuestro fuero interno nos dicta que no hubo proporcionalidad de parte del querellante ante los hechos de discusión entre él y el Sr. Rosario. El dar un golpe de la naturaleza descrita e infligir un daño físico como el sufrido por el Sr. Rosario no puede caber dentro de la buena y normal marcha de un negocio. De hecho, el señalamiento hacia el Sr. Rosario de mentiroso y difamador, de que era un perseguidor y que había cambiado totalmente desde que era supervisor nos lleva a concluir sobre la existencia de un estado mental de animosidad por parte del querellante hacia el Sr. Rosario. Por otro lado, de la prueba testifical traída por la Unión para la defensa del querellante surge que el Sr. Axel Rosario lo tocó en el pecho. De hecho, el testimonio del Sr. José Eduardo Vázquez es cónsono con su primera declaración de que Axel lo tocó en el pecho y no fue un empujón como alega el reclamante.³ En conclusión, es verdad que el Sr. Rosario lo siguió para señalar que no era mentiroso y es verdad que hubo una discusión entre ambos, si hubo un señalamiento con los dedos o hasta lo tocó en el pecho, pero tal situación no justifica la agresión que motivó el despido del reclamante. Si había un reclamo del querellante se debió haber procesado mediante los mecanismos existentes de quejas y agravios y no desembocar en los hechos ocurridos el 9 de febrero de 2008. De ese cuadro factico no surge la alegada defensa propia levantada como defensa por la Unión por tal razón entendemos se justifica el despido del querellante.

³ Exhibits 2 de la Compañía.

Por todo lo anterior emitimos el siguiente Laudo:

El despido del querellante estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 01 de septiembre de 2010.

RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 01 de septiembre de 2010 y

remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO ERNESTO POLO MELÉNDEZ
SÁNCHEZ BETANCES, SIFRE &
MUÑOZ NOYA, PSC
PO BOX 195055
SAN JUAN PR 00919-5055

SRA MAYDA CABÁN
RECURSOS HUMANOS
SUIZA DAIRY, INC.
PO BOX 363207
SAN JUAN PR 00936-3207

SRA ISABEL E BORDALLO
OFICIAL UITICE
PO BOX 2038
GUAYNABO PR 00970

SR JOSE A AÑESES PEÑA
PO BOX 21537
SAN JUAN PR 00931-1537

OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III