

ESTADO LIBRE ASOCIADO 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  
(Compañía o Patrono)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE  
PUERTO RICO  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-11-2314

SOBRE:

DESPIDO POR NEGLIGENCIA

ÁRBITRO:

MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

### INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje en el caso de autos se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 3 de septiembre de 2014. Dicho caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 17 de noviembre de 2014. La comparecencia registrada fue la siguiente:

POR SUIZA DAIRY CO: la Lcda. Claribel Ortiz Rodríguez, asesora legal y portavoz; el Lcdo. Manuel Velázquez, Representante de la Compañía; y en calidad de testigos comparecieron: la Sra. Mayda Cabán, Gerente de Recursos Humanos; la Sra. Irina González, Gerente de Calidad; y el Sr. Jorge Vélez, Gerente de Ganaderos.

POR LA UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO: el Lcdo. José E. Carreras, asesor legal y portavoz; el Sr. César López, Delegado; y el Sr. Heriberto Maldonado, querellante.

Las partes no lograron alcanzar un acuerdo en cuanto a la controversia a ser resuelta por esta Arbitro, no obstante, cada una de estas presentó un proyecto sobre ese particular. Los mismos se detallan a continuación:

**POR LA COMPAÑÍA:**

Que la Honorable Arbitro determine, a la luz de la prueba, el Convenio Colectivo y conforme a derecho:

1. Si el despido del Sr. Heriberto Maldonado fue uno en el que medió justa causa o no.
2. De determinarse que medió justa causa, que se sostenga el despido del Querellante.

**POR LA UNIÓN:**

Que la Honorable Arbitro determine si el despido del Querellante estuvo o no justificado, de conformidad con el Convenio Colectivo. De determinar que no lo estuvo, que se emita un remedio adecuado, el que podría incluir el reemplazo y pago de los salarios y beneficios perdidos.

Luego de revisar las contenciones presentadas por las partes, y amparados en la autoridad que nos concede el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos

Humanos, hemos determinado que la controversia a ser resuelta por nos, se encuentra perfectamente enmarcada en el proyecto presentado por la Unión.

## DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

### ARTÍCULO III

#### Derechos de la Gerencia

**Sección 1:** Se reconoce el derecho de la Compañía de administrar y operar su negocio y de dirigir la fuerza de trabajo, incluyendo, a manera de 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.

**Sección 2:** 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.

La Compañía podrá tomar medidas a la mejor prestación de sus servicios en armonía con las necesidades de su producción. Entre estas medidas se encuentra la relocalización de personal entre plantas y dependencias diversas que posea y/o pueda poseer la compañía en el futuro, así como diversificación de operaciones, cierre parcial o total de operaciones, fusión y/o consolidación de funciones en el área con las mismas. En los casos antes mencionados de ocurrir un "lay off" o separación permanente de empleados como consecuencia de la fusión o cierre de operaciones, la compañía estará únicamente obligada a negociar el efecto del cierre y/o fusión sobre los empleados afectados.

Sección 3: la Compañía acuerda no ejercer ninguna de sus prerrogativas gerenciales en forma arbitraria, ni caprichosa, y todas estas prerrogativas estarán sujetas y limitadas por las disposiciones del convenio colectivo.

### ARTÍCULO XVIII

#### Acciones Disciplinarias

Sección 1: El Patrono no tomará acción disciplinaria, ni despedirá a ningún empleado sin justa causa. En caso de cualquier acción disciplinaria, el delegado de la Unión será notificado inmediatamente. Toda acción disciplinaria de empleados regulares tomada estará sujeta al Procedimiento de Quejas y Agravios.

Sección 2: Las acciones disciplinarias tomadas por la Compañía caducarán a los doce (12) meses de haberse tomado la misma.

### RELACIÓN DE HECHOS

1. Suiza Dairy, en lo adelante "la Compañía", es una empresa dedicada a la producción y distribución de productos lácteos.
2. El querellante Heriberto Maldonado laboró en la Compañía en calidad de recolector de leche cruda, hasta el 2011, cuando fue cesanteado. Las labores de su plaza se concentraban en recibir, efectuar el muestreo, y transportar la leche cruda a su localidad, identificar dichas muestras y llevarlas al laboratorio para su posterior aprobación; preparar el camión donde se transporta el producto, y dejarlo listo para ser reutilizado.

3. El 17 de febrero de 2001, el Querellante fue amonestado por escrito por haber incurrido en ineficiencia en sus labores al dejar de recoger las muestras de leche de una de las vaquerías a las cuales estaba asignado ese día.
4. El 13 de diciembre de 2002, por un incidente no relacionado al anterior, el Querellante fue suspendido de empleo y sueldo, por tres días laborables. A este se le imputó haber infringido los Artículos 13 y 41 del Reglamento Disciplinario.
5. El 20 de febrero de 2008, el Querellante fue amonestado por haber violado la Regla 23 del Reglamento de Conducta de la Compañía, en la cual se dispone que se sancionará la ineficiencia en el desempeño de sus labores, lo cual incluye realizar las labores asignadas tardíamente, o de una forma distinta a la requerida. Al Querellante se le imputó realizar su ruta de recolección sin verificar que su camión estuviese en cumplimiento, específicamente, en relación al lavado adecuado del mismo.
6. El 20 de noviembre de 2008, el Querellante fue amonestado por escrito por haber incurrido en la violación a la Regla 39, en la cual se prohíben los juegos de azar, venta de la lotería, rifas, números o juegos de manos dentro de las facilidades de la Compañía.
7. El 7 de abril de 2009, el Querellante fue amonestado por haber incurrido en una violación a la Regla 16 del Reglamento de Conducta al incurrir en un patrón de

- tardanzas. En un periodo de tres meses, llegó tarde en dieciocho ocasiones. Ya había sido amonestado en octubre de 2008, por esta misma situación.
8. El 7 de agosto de 2009, el Querellante fue suspendido de empleo y sueldo por tres días al éste haber sido identificado fuera de su ruta de trabajo, durante horas laborables. La Compañía le imputó la violación a las Reglas de Conducta 6 y 40.
  9. El 4 de junio de 2009, el Querellante fue amonestado, nuevamente, por incurrir en ausencias y tardanzas excesivas. Durante el mes de junio, éste se ausentó en cinco ocasiones, e incurrió en veintitrés tardanzas.
  10. Por el período comprendido entre 1ro. de julio de 2010 y el 30 de junio de 2011, la Oficina de Reglamentación de la Industria Lechera (ORIL) autorizó al Querellante a dedicarse al transporte de leche cruda desde las distintas vaquerías hasta la Planta Elaboradora Suiza Dairy. Así las cosas, éste debía cumplir con todas las disposiciones del Reglamento de dicha Oficina.
  11. La Regla #5 del Reglamento de ORIL, en su Sección 1, dispone que “se considerará que la leche está adulterada, entre otras cosas, cuando sus niveles de crioscopia<sup>1</sup> sean numéricamente menores a 0.516°C.
  12. El 4 de febrero de 2011, la Directora de Control de Calidad de la Compañía efectuó un análisis de crioscopia en el tanque del camión conducido por el

---

<sup>1</sup> Se refiere al procedimiento en el cual se determina el peso molecular de un soluto, y que esta fundamentado en la determinación del punto de congelación de sus disoluciones.

Querellante. Dicho análisis arrojó un resultado de 0.509@C, lo que implica la existencia de una cantidad de cuarenta galones de agua añadida en el compartimento número 1. El camión fue llevado al laboratorio oficial de la Industria Lechera y el resultado fue corroborado. Ello trajo como consecuencia que ORIL ordenara el decomiso de 11,826 cuartillos de leche proveniente de dicho camión, cuyo valor monetario ascendió a \$10,670.40.

13. Luego de efectuarse unas pruebas a las muestras oficiales<sup>2</sup> de cada una de las ganaderías en las que se recogió el producto, se concluyó que la leche fue adulterada mientras fue manejada por personal de la Compañía.

14. A raíz de dicho incidente, el 19 de febrero de 2011, la Compañía emitió una comunicación al Querellante, en la cual le imputó la violación de las siguientes Reglas de Conducta:

**Regla #22:** No cumplir con las reglas de seguridad o de higiene en el trabajo y/o con las disposiciones legales locales y federales que a esos fines se han implementado en la Compañía, en la propiedad de los clientes y/o de terceras personas.

**Regla #23:** Ineficiencia en el desempeño de las labores, lo cual incluye realizar las labores asignadas tardíamente, o de forma distintas a la requerida.”

---

<sup>2</sup> Ver Exhibit de la Compañía #16.

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

Reglas #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 estos, estará sujeto a acción disciplinaria.

15. Asimismo, en dicha comunicación se le informó la determinación definitiva de aplicarle la terminación de su empleo y sueldo.
16. El 23 de marzo de 2011, la Unión radicó una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, por entender que el despido del Querellante estuvo injustificado, por lo que se solicitó la reposición del mismo, mas todos los haberes dejados de devengar.

#### ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Procede, entonces, determinar si el despido del Querellante estuvo o no justificado. La Compañía sostuvo que éste incurrió en una conducta de seria violación que podría constituir delito si se toma en consideración lo altamente regulada que se encuentra la industria lechera en el país. Que su negligencia e ineficiencia causó daños y pérdida económica a la empresa. Que al ser confrontado, éste nunca proveyó de una explicación razonable para justificar sus acciones; que su responsabilidad primaria era

acarrear la leche cruda a la planta, sin embargo, dicha leche tuvo que ser decomisada por el alto contenido de agua.

Para sustentar su contención, la Compañía inició el desfile de su prueba con el testimonio del Sr. Jorge Vélez, quien se desempeñó como Inspector de Vaquería, Supervisor de Transporte, y al presente se desempeña como Gerente de Ganaderos y Administrador del Departamento de Transporte de Suiza Dairy. Éste tiene bajo su responsabilidad los supervisores del área, y a su vez a los transportistas de leche cruda. Éste testificó sobre el proceso de recogido y transporte de leche cruda.

Previo a salir a las vaquerías, el transportista corrobora que el camión haya sido lavado, coteja el ticket de lavado del día anterior, coloca hielo en las neveras de las muestras, cierra las llaves de los compartimientos del camión, verifica las marcas de embotellamiento de golpes del camión, y llena un documento donde se registran los hallazgos, de haber alguno. Finalizado ese procedimiento, se dirige a la vaquería asignada, toma la muestra de la leche cruda, la verifica, y una vez se asegura de que la misma se encuentre en buen estado, procede a recogerla.

De regreso a la planta, se corrobora que el producto contenido dentro de los compartimientos del camión esté dentro de los parámetros establecidos por ley; se procede a descargar el camión; se lava el mismo, se lleva a repesar, y se coloca en posición vertical para que elimine cualquier residuo de agua procedente del lavado, luego se deja listo para el siguiente día.

Por otro lado, el testigo resaltó el hecho de que la industria lechera tiene una reglamentación que indica un número mínimo de aceptación de la leche, que de no alcanzar lo establecido, se considera que la misma presenta un contenido inaceptable de agua. En cuyo caso, ORIL ordena el decomiso del producto. Que, como parte del proceso, se analizan las muestras individuales obtenidas de las distintas ganaderías para indagar si el ganadero fue el causante de que la leche tuviera un alto contenido de agua. De ser así, éste asumiría la pérdida, de lo contrario, la asume la planta.

El testigo también indicó que en caso de duda, el transportista tiene la opción de recoger la leche "bajo condición". Esto ocurre cuando éste entiende que la leche no cumple con los parámetros o tiene duda con respecto al producto. El transportista puede dejar la leche, informar al ganadero y al supervisor, quien, posteriormente, envía a recogerla. Cuando ello ocurre, la leche es separada y llevada a ORIL para la determinación final.

En cuanto al incidente que motivó el despido del Querellante, el testigo sostuvo que en vista de que las muestras hechas a los ganaderos arrojaron resultados aceptables, a diferencia del resultado de la prueba efectuada al camión conducido por el Querellante, se debe concluir que la leche fue adulterada luego de tomadas las muestras a los ganaderos. Y es el transportista, el único responsable del contenido del camión, toda vez que mantiene el control desde antes de salir, y durante el trayecto de la ruta establecida.

Por otro lado, la Compañía presentó el testimonio de la Gerente de Recursos Humanos, Sra. Mayda Cabán, quien relató el proceso investigativo llevado a cabo previo al despido del Querellante, y que luego de dicho proceso, ésta pudo concluir que el producto en cuestión fue adulterado, y ello representó una pérdida económica, y de imagen para la empresa. Asimismo indicó haber tomado en consideración las sanciones disciplinarias aplicadas previamente, antes de proceder con el despido del Querellante.

La Unión, por su parte, no presentó testigos que sostuvieran su defensa, no obstante, alegó que el despido no se encuentra contemplado en el Convenio Colectivo cuando ocurren incidentes de leche adulterada, por lo que debemos entender que el Querellante fue sancionado de manera arbitraria.

Luego de expuestas las contenciones de las partes, sólo podemos concluir que el Querellante, quien exhibía ya un patrón de negligencia, actuó de manera descuidada en el ejercicio de sus funciones. Que éste no pudo establecer una explicación lógica al incidente que provocó su despido, con las implicaciones que ello representa. Que no empee haber sido debidamente adiestrado en cuanto al manejo adecuado de la leche, y sobre los procedimientos específicos para su procesamiento, éste incumplió con su responsabilidad y descuidó sus labores.

Sin lugar a dudas, la prueba presentada por la Compañía fue concluyente y suficiente para mostrar justa causa para la separación permanente del trabajador. El Querellante fue debidamente adiestrado para ejercer sus funciones adecuadamente, no

obstante, su negligencia resultó en serias pérdidas económicas y de imagen para la empresa.

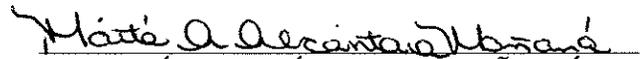
Así las cosas, se procede a confirmar la sanción impuesta por la Compañía, y emitir la siguiente determinación:

### LAUDO

El despido del querellante Heriberto Maldonado estuvo justificado. Se desestima la querrela presentada por la Unión.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dada en San Juan, Puerto Rico, hoy 24 de abril de 2015.

  
MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivada en autos hoy, 24 de abril de 2015 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

SR CÉSAR LÓPEZ  
DELEGADO  
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN PR 00912-3702

SRA MAYDA CABÁN  
DIRECTORA DE RECS HUMANOS  
SUIZA DAIRY-BORINQUEN DAIRY  
VICTORIA STATION PO BOX 1977  
AGUADILLA PR 00605

LCDO MANUEL VELÁZQUEZ  
SUIZA DAIRY-BORINQUEN DAIRY  
VICTORIA STATION PO BOX 1977  
AGUADILLA PR 00605

LCDA CLARIBEL ORTIZ RODRÍGUEZ  
SIFRE & MUÑOZ NOYA  
PO BOX 364428  
SAN JUAN PR 00936-4428

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA  
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN PR 00912-3702

  
MILAGROS RIVERA CRUZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III