

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P.O. BOX 195540
SAN JUAN P.R. 00919-5540**

**SUIZA DAIRY CORPORATION
(PATRONO)**

v.

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO
(UNIÓN)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-04-2073

**SOBRE: DESPIDO
IVÁN MORELL**

ÁRBITRO: BETTY ANN MULLINS

INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso se llevó a cabo el día 14 de febrero de 2006, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Hato Rey, Puerto Rico.

Por Suiza Dairy Corporation, comparecieron el Lcdo. José M. Torres Morales, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Jorge Vélez, Supervisor del Área de Transportación, y el Sr. Reinaldo Javariz, Gerente de la Oficina de Aguadilla.

Por la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, comparecieron la Lcda. María E. Suárez Santos, Asesora Legal y Portavoz; y el Sr. Iván Morell, querellante.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de interrogar, contrainterrogar y de ofrecer toda la prueba documental y testifical en apoyo de sus contenciones.

CONTROVERSIA

Las partes no se pusieron de acuerdo en cuanto al asunto a ser resuelto, y cada cual presentó su proyecto de sumisión.

POR EL PATRONO:

“La Honorable Árbitro deberá determinar de conformidad con la prueba admitida durante la vista de arbitraje y el derecho aplicable, si el despido de su empleo del querellante Iván Morell, el día 20 de noviembre de 2003, fue un despido por justa causa y por ende, conforme a derecho.”

POR LA UNIÓN:

“Que la Honorable Árbitro determine, conforme al Convenio Colectivo y la prueba desfilada si el Patrono violó el mismo al despedir injustamente al empleado Iván Morell.”

De la Honorable Árbitro entender que el despido fue sin justa causa le ordene al Patrono:

1. la reinstalación inmediata del empleo en su puesto.
2. el pago de todos los haberes dejados de devengar
3. el pago de los honorarios de abogado

4. con cualquier otro remedio que proceda.

Analizadas las contenciones de las partes, el Convenio Colectivo y la prueba presentada, determinamos¹ que el asunto a ser resuelto es el siguiente:

Determinar si el despido del querellante estuvo o no justificado. De no estarlo proveer el remedio adecuado.

DOCUMENTOS ESTIPULADOS

- 1) Exhibit Núm. 1 conjunto- Convenio Colectivo
- 2) Exhibit 2 conjunto – Suiza Dairy Reglamento Disciplinario de los empleados de Suiza Food Puerto Rico.
- 3) Exhibit Núm. 3 conjunto – Carta de despido del querellante con fecha del 20 de noviembre de 2003, suscrita por el Sr. Reinaldo Irizarry.

RELACIÓN DE HECHOS

1. Las relaciones obrero patronales entre los empleados representados por la Unión de Tronquistas y la Suiza Dairy Corporation están regidos por un Convenio Colectivo.
2. El Patrono, Suiza Dairy Corporation se dedica a la elaboración de la leche y otros productos. Esta Compañía tiene alrededor de cuarenta (40) empleados

¹ De conformidad al Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Art. XVI, Inciso b sobre la sumisión que lee como sigue:

“En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo 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.”

recolectores de leche cruda que prestan servicio a toda la Isla; y cada cual tiene una ruta asignada.

3. Los recolectores de leche antes de empezar a ejercer sus funciones son entrenados para saber distinguir si la leche que van a recoger está en buenas condiciones o dañadas por mal olor.
4. Los recolectores de leche reciben este adiestramiento antes de que se les asigne una ruta de recolección. El mismo, consiste en que acompañe a un recolector de experiencia de Suiza Dairy Corporation para que le instruya sobre el adecuado cumplimiento de sus deberes, la localización de las distintas vaquerías, el horario de ordeño, en cada una de ellas, y, el método que debe poner en práctica para detectar la presencia de leche cruda dañada por el mal olor.
5. También, es requisito que un recolector de leche apruebe anualmente un examen escrito y práctico para tener la licencia de la Oficina de Reglamentación de la Industria Lechera. ORIL.
6. La Suiza Dairy Corporation le provee a los recolectores un camión equipado con un tanque que posee una capacidad de almacenar 24,500 litros de leche cruda.
7. El tiempo que el recolector invierte en completar esta tarea de recolección de leche dependerá en gran medida del número de vaquerías que están localizadas en la ruta, la capacidad productiva de cada una de ellas y horario de ordeño. Además, de llenar el tanque de leche cruda, el recolector debe tomar una muestra de la misma que eche en el tanque, la sella, la identifica con el nombre del dueño de la vaquería, nombre del recolector y la fecha que tomó la muestra. Una vez llenado el tanque con leche cruda, el recolector debe entregar el

tanque en las oficinas centrales de Suiza Dairy Corporation localizadas en San Juan.

8. Las muestras de leche cruda son entregadas al laboratorio de Suiza Dairy Corporation localizadas en San Juan. Dichas muestras son analizadas para garantizar que la leche almacenada en el tanque del camión reúne las condiciones de calidad necesarias para el consumo humano. Si alguna de las muestras analizadas en el laboratorio revelare que la leche esta dañada, a través de la muestra que está identificada se puede determinar de donde provino la leche dañada.
9. En el Convenio Colectivo vigente en el año 2003, se estableció una bonificación anual de \$750.00 para estimular a los recolectores de leche cruda a poner en practica lo aprendido durante su entrenamiento con el objetivo de evitar recoger y llevar a la planta elaboradora de Suiza Dairy leche dañada.
10. El Sr. Iván Morell, querellante, se desempeñó por siete años y cinco meses como recolector de leche cruda de Suiza Dairy Corporation.
11. El 17 de enero de 2003, el querellante fue amonestado por éste haber incurrido en una tardanza de seis (6) horas y no reportarse a su supervisor. En varias ocasiones anteriores se le había llamado la atención por este tipo de conducta en compañía del delegado de la Unión.
12. El 28 de abril de 2003, el empleado Morell fue amonestado en esa ocasión por haber recolectado leche dañada, la cual tuvo que ser descomisada 11,800 litros ocasionándole una pérdida de \$5,580.00 a la compañía. Ese año al querellante no se le otorgó bonificación de \$750.00.

13. El 11 de julio de 2003, fue amonestado por las tardanzas debido a que el querellante tenía por costumbre que al terminar ruta se desviaba hacia su casa a descansar. En ocasiones él anotaba tiempo extra trabajado, cuando en realidad estaba en su casa. El supervisor Vélez luego de recibir quejas de otros compañeros de trabajo personalmente corroboró que el querellante luego de hacer el recorrido se iba a su casa a descansar en vez de seguir a Suiza Dairy.
14. El 23 de julio de 2003, el Sr. Reinaldo Javariz, recibió una queja del Sr. Manuel Ruiz, Inspector de ORIL quien se mostró muy molesto debido a que el querellante había ido a su casa a reclamarle que tenía que pasar el exámen de ORIL el cual había fracasado, y que necesitaba pasarlo para seguir con su licencia de recolector.
15. El 1 de noviembre de 2003, el Sr. Roberto Cruz de ORIL hizo un informe debido a una queja de la Sra. Carmen Avilés de que un camionero de Suiza Dairy Corporation le solicitó dinero para compensar la pérdida de bono de \$750.00 por haber recogido leche dañada en esa vaquería. El Sr. Jorge Vélez, Supervisor de los recolectores hizo una investigación y corroboró que el empleado que pidió dinero fue el Sr. Iván Morell. Este último incidente fue el que ocasionó que el Patrono tomara la decisión de despido.
16. El 20 de noviembre de 2003, el Sr. Iván Morell fue despedido por alegadamente haber tenido un patrón de conducta impropia.

OPINIÓN

En la presente controversia nos corresponde determinar si el despido del querellante Iván Morell estuvo o no justificado. Es la posición del Patrono que el

despido estuvo justificado debido que este demostró un patrón de conducta impropia y la violación del Reglamento Disciplinaria de los Empleados de Suiza Foods.

Por otro lado, es la posición de la Unión de que el despido del querellante no estuvo justificado.

Analizados, los planteamientos de ambas partes, el Convenio Colectivo y la prueba desfilada es nuestra opinión de que el despido del querellante estuvo justificado. De acuerdo a la prueba presentada por ambas partes, quedó demostrado el hecho de que el empleado Iván Morell demostró un patrón de conducta violatorio de las Reglas de Disciplina de la Compañía. Además, lesionó el orden, la seguridad y eficiencia que construyen la norma operatoria del establecimiento².

En el presente caso, el Patrono le aplicó medidas disciplinarias progresivas y le dio oportunidad al empleado Iván Morell, para que éste mejorara su conducta y no lo hizo, por lo tanto encontramos que la medida disciplinaria aplicada estuvo justificada.

De conformidad a lo anterior expuesto, emitimos el siguiente:

² Secretario del Trabajo vs. I.T.T., 108 DPR 536, 543 (1979).

LAUDO

El despido del querellante estuvo justificado.

DADO EN HATO REY, PUERTO RICO, a 21 de febrero de 2007.

BETTY ANN MULLINS
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos, hoy 21 de febrero de 2007, y se le envía copia por correo a las siguientes personas:

LCDO. JOSÉ M. TORRES MORALES
BUFETE SÁNCHEZ, BETANCES & SIFRES
PO BOX 195055
SAN JUAN PR 00919-5055

SR. REINALDO JABARIZ
SUPERVISOR
BORINQUEN DAIRY (DIV SUIZA DAIRY)
PO BOX 1977
AGUADILLA PR 00605

LCDO. JOSÉ E. CARRERAS ROVIRA
EDIF. MIDTOWN
420 AVE. PONCE DE LEÓN STE 207
SAN JUAN PR 00918

SR. LUIS ZAYAS MONGE
UNIÓN DE TRONQUISTAS
352 CALLE PARQUE
SAN JUAN PR 00912

ALTAGRACIA GARCÍA FIGUEROA
SECRETARIA