

Estado Libre Asociado 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

SUIZA DAIRY CORPORATION (Patrono o Compañía)	LAUDO DE ARBITRAJE
Y	CASOS NÚM: A-10-1839 Y A-13-3329 ¹
UNIÓN INSULAR DE TRABAJADORES INDUSTRIALES Y CONSTRUCCIONES ELÉCTRICAS (Unión o UITICE)	SOBRE : SUSPENSIÓN Y DESPIDO ALEJANDRO LOZADA TORRES
	ÁRBITRO : BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY

I. INTRODUCCIÓN

Las audiencias de los presentes casos se efectuaron en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 5 de mayo de 2015. Los mismos quedaron sometidos el 1 de enero de 2016, fecha en que venció el término para someter los respectivos escritos.

La comparecencia registrada fue la siguiente: por el "Patrono": El Lcdo. Julio Lugo, portavoz y asesor legal; Los Sres. Manuel Velázquez, Jonathan Báez, Gilberto Cosme y Carmelo Colón; como testigos. Por el "Querellante": Lcdo. Ricardo Santos, portavoz y asesor legal y el Sr. Alejandro Lozada.²

¹ Casos Consolidados.

² El 9 de abril de 2015 el suscribiente recibió moción del Lcdo. Pedro Rivera Pérez, representante legal de la Unión, solicitando que fuera relevado de representar al querellante y se aceptara la representación que el querellante a bien escogiera. Posteriormente, el 5 mayo de 2015 recibimos comunicación de la Unión informándonos que se solicitaba su relevo de la representación del 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

Suspensión A-10-1839

Que el Árbitro determine, de acuerdo al Convenio Colectivo, la Prueba y el derecho aplicable, si la suspensión de empleo de un día en controversia estuvo o no justificada. De estarlo, que proceda con el cierre y archivo de dicha querrela, con perjuicio. De no estarlo, se proveerá el remedio adecuado.

Despido A-13-3329

Que este Honorable Árbitro determine, de acuerdo al Convenio Colectivo, la prueba y el derecho vigente, si el despido del querellante estuvo o justificado. De determinar que lo estuvo se desestimara la querrela, con perjuicio. De determinar que no lo estuvo el Árbitro proveerá el remedio adecuado.

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA UNIÓN

Determinar si a la luz del Convenio Colectivo y la prueba desfilada si la suspensión y posterior despido del Sr. Alejandro Lozada Torres estuvo justificada o si las sanciones fueron excesivas.

Debe dilucidarse en particular si el Reglamento de Disciplinar utilizado es de aplicación al caso, ya que del convenio colectivo no surge que el mismo haya sido negociado o aceptado por la Unión.

Por otra parte, en el caso particular del despido, de aplica el Reglamento Disciplinario se debe determinar si la falta #36 del mencionado Reglamento es lo suficientemente claro y libre de vaguedad, como para avisar oportunamente al personal de la acción que se pretende prohibir.

De no proceder la medida disciplinaria que se elimine del expediente de personal ambas acciones disciplinarias; se ordene la reposición en el empleo del querellante, el pago de todos los salarios y beneficios dejados de percibir; el pago de honorarios de abogado; más cualquier otro remedio que en justicia proceda.

En el uso de la facultad concedida a este Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje³, determinamos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Suspensión A-10-1839

Determinar si la suspensión del Querellante estuvo o no justificada. De determinar que no se justifica, el Árbitro emitirá el remedio adecuado.

Despido A-13-3329

Determinar si el despido del querellante estuvo o no justificado. De determinar que no se justifica, el Árbitro emitirá el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO IV

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 su operación, emplear, cesantear por economía, establecer los turnos y horarios de trabajo que sean necesarios para el mejor funcionamiento de la Compañía; introducir mejoras o innovaciones en sus

³ 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) asuntos 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.

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.

Sección 3. La Compañía acuerda no ejercer ninguna de sus prerrogativas gerenciales en violación a la disposiciones del presente Convenio y cualquier cambio en las operaciones que afecte a los empleados se le notificará al representante de la Unión y a su Presidente.

ARTÍCULO XXI

ACCIONES DISCIPLINARIAS

Sección 1. Ningún empleado podrá ser suspendido, disciplinado o despedido de su empleo sin que medie justa causa para ello.

Sección 2. La Compañía enviará copia de la notificación de acción disciplinaria al Delegado de la Unión y la misma incluirá el motivo de la acción. La notificación a la Unión se hará a través del delegado de la Unión. Copia de cualquier acción disciplinaria le será enviada al Presidente de la Unión.

Sección 3. Cualquier amonestación hecha por un miembro de la gerencia a un miembro unionado deberá hacerse en privado. En la eventualidad de que un empleado cubierto por el Convenio sea llamado para algún tipo de medida disciplinaria, se le ofrecerá la oportunidad de que esté presente un delegado.

REGLAMENTO DISCIPLINARIO DE LOS EMPLEADOS DE SUIZA FOODS PUERTO RICO

REGLAS DISCIPLINARIAS

MEDIDAS DISCIPLINARIAS

	PRIMERA VEZ	SEGUNDA VEZ	TERCERA VEZ	CUARTA VEZ
1...				
11. Usar vocabulario obsceno, malas palabras, alzar la voz innecesariamente, o utilizar lenguaje insultante hacia compañeros de trabajo, personal gerencial, clientes o terceras personas. Se prohíbe con esta norma el ser descortés con clientes o potenciales clientes.	Medida disciplinaria dependerá de los hechos de cada caso y podrá incluir desde una advertencia hasta despido.			
13...				

14. Insubordinación, lo cual puede incluir a modo de ejemplo no limitativo: Negarse a cumplir con una orden válida de trabajo que no ponga en peligro la salud del empleado ni las de sus compañeros de trabajo, negarse a trabajar sobretiempo mediante requerimiento de la gerencia.	Adv. escrita	Adv. escrita	Suspensión 3 días	Despido
15...				
35. Introducción a la propiedad de la empresa de armas de fuego u otro artefacto regulado por Ley están terminantemente prohibido dentro de la empresa o durante la jornada de trabajo a menos que el empleado tenga licencia expedida por un tribunal competente que así lo permita. El empleado que tenga licencia para portar arma de fuego deberá someterle copia de la misma a la empresa para que se corroboren las condiciones y alcance de dicha licencia según el permiso del Tribunal.	Despido			
36...				
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 éstos, estará sujeto a acción disciplinaria.	La medida disciplinaria dependerá de los hechos en cada caso.			

IV. HECHOS

(CASO A-10-1839) Suspensión

1. El Sr. Alejandro Lozada, aquí querellante, laboraba para la empresa en calidad de "Utility". Este específicamente se dedicaba, entre otras cosas, a descargar cestas vacías de los vagones de la empresa.
2. El 2 de diciembre de 2009, Sr. Jonathan Báez, supervisor del Área de Despacho, caminaba por los predios de la empresa acompañado del Sr. Aldo Angovaldo director del Área de Distribución y Producción.
3. El Querellante se encontraba caminando en la misma dirección, pasando cerca de éstos y emitió un ruido. Al escucharlo el Sr. Angovaldo le preguntó al Querellante, por que gritaba.
4. El Querellante contestó que ese era su forma de saludar.
5. A lo que le contestó el Sr. Angovaldo; que bajara la voz y que no gritara. Acto seguido el Querellante vuelve a hablar en voz alta.

6. El 3 de diciembre de 2009, el Querellante fue suspendido de empleo y sueldo por un día.
7. La Unión, al no estar conforme con la acción tomada por la Compañía, radicó el presente caso ante este Foro.

(CASO A-12-3329) Despido

1. Las tareas del Querellante consistían en descargar cesta vacías de los vagones de la Compañía y estivarlos en el suelo; para luego colocarlos en un “conveyor” que las lleva al área de lavado.
2. El 11 de abril de 2012, el gerente de distribución le suscribió una comunicación al Querellante la cual reproducimos; según fuera redactada, donde le informó lo siguiente⁴:

A: Alejandro Lozada
Utility Unskilled

De: Carmelo Colón
Gerente de Distribución

CC: Manuel Velázquez
Director de Recursos Humanos

Fecha: 11 de abril de 2012

Asunto: Terminación de Empleo

Como es conocimiento de todos los empleados de Suiza Dairy, es indispensable cumplir con las políticas y procedimientos establecidos por la Compañía, las cuales son parte esencial de nuestras políticas, al igual que los valores por los cuales se rige la compañía, entre los que se encuentran Integridad y Respeto, éstos deben ser representados por todos y cada uno de los asociados de Suiza Dairy.

Hoy recibimos una confidencia de que usted había entrado la compañía en posesión de un arma de defensa conocida como Taser de 7,800,000 voltios, suficiente paralizar a un individuo en 2 segundos o matarlo si este usa marcapaso o padece del corazón. Usted nos aceptó que lo introdujo hoy a la empresa, que lo exhibió a dos compañeros de trabajo y que lo prendió para mostrar como funcionaba el arma activada. Usted buscó la misma a su carro y nos la enseñó la cual es una Pistola Mini Taser de 7.8 millones de voltios.

El introducir a Suiza una pistola o un arma está prohibido terminantemente ya que atenta con la seguridad de nuestros empleados, el accionarla puso en riesgo la vida suya y las de sus compañeros ya que en Puerto Rico para tener este tipo de arma hay que tener un

⁴ *Exhibit 3 conjunto.*

certificado de Home Land Security y esto es solamente para los oficiales que así estén autorizados. El simple toque de esta arma a un compañero produce la parálisis de la persona, además Suiza como planta de producción tiene un sim número de líquidos y combustibles que con una chispa de este tipo puede haber ocasionado una explosión o quemaduras a usted o sus compañeros. Además el usted no ser oficial de la ley indica que usted no es experto en este artefacto por lo que pudo fácilmente caer el artefacto al piso y accionarse ocasiono algún accidente con agua y la electricidad de esta arma. Usted nos aceptó que esta pistola / taser no es suya, sino de su esposa y que usted no tiene licencia requeridas por el Homeland Security para portar la misma ni utilizarla.

Su acción representa serias violaciones al Reglamento Disciplinario:

#35: "Introducción a la propiedad de la empresa de armas de fuego u otros artefactos regulados por Ley están terminantemente prohibidos dentro de la empresa o durante la jornada de trabajo a menos que el empleado tenga una licencia expedida por un tribunal competente que así lo permita. El empleado que tenga licencia para portar armas de fuego deberá someterle copia de la misma a la empresa para que se corroboren las condiciones y alcance de dicha licencia según el permiso del Tribunal." Esto conlleva despido automático.

#41: "cualquier empleado que por negligencia le cause daño a la propiedad de la Compañía, de otro empleado, o terceras personas, o ponga en peligro la propiedad de éstos, estará sujeto a acción disciplinaria." Dependerá de los hechos, puede conllevar Despido.

Como hemos indicado anteriormente, su conducta es totalmente inaceptable para la Compañía, dado que viola claramente nuestras normas de seguridad, además que expuso a la compañía en un grave daño.

Por todo lo anterior, le informamos que se ha tomado la determinación definitiva en su caso y efectivo hoy, 11 de abril de 2012, termina su relación de empleo con la Compañía. Usted deberá presentar al departamento de Recursos Humanos certificación de no deuda de Asume, su identificación y todo uniforme o pertenencia de la Empresa, para efectuar el proceso de liquidación de sus vacaciones.

Empleado:

Supervisor:

Recursos Humanos:

Representante de la Unión:

3. La Unión, al no estar conforme con la acción tomada por la Compañía, radicó el presente caso ante este Foro.

IV. ANALISIS Y CONCLUSIONES

(CASO A-10-1839) Suspensión

La Compañía, argumentó, que la suspensión de empleo y sueldo de un (1) día del Querellante se justifica. Arguyó, que el Querellante se le suspendió por incurrir en insubordinación; al repetir un acto que previamente se le había indicado que no podía

volver a hacer. Manteniendo que la prueba justifica la suspensión y es proporcional a la falta en controversia.

La Unión, por su parte, sostuvo que la suspensión no se justifica a la luz de la prueba presentada por la Compañía. Argumentando que el Querellante no cometió insubordinación o violentó disposición alguna del Reglamento Disciplinario de los Empleados de Suiza Foods de Puerto Rico.

En las relaciones Obreropatronales la insubordinación es definida en términos generales como la negativa de un empleado a trabajar u obedecer una orden de un supervisor. No obstante, dicha definición se encuentra sujeta a varias consideraciones:

- Que la negativa de trabajar u obedecer una orden sea deliberada.
- La orden debe ser explícita y clara.
- La orden debe ser razonable y relacionada al trabajo.
- La orden debe ser dada por alguien con autoridad para darla.
- El empleado debe conocer las consecuencias de no obedecer la orden.
- Finalmente, de ser práctico, el empleado debe de tener tiempo para corregir la conducta de insubordinación.⁵

Por lo tanto, al momento de determinar si el empleado incurrió en un acto de insubordinación es preciso considerar los anteriores elementos.

Del mismo modo, en el ámbito de las relaciones Obreropatronales existe un principio bien establecido que indica que los empleados deben obedecer las órdenes emitidas por la gerencia aun cuando se entienda que las mismas violan el convenio

⁵*Discipline and Discharge in Arbitration Norman Brand Editor-in Chief, 1998, pag. 156 a la 157.*

colectivo. Por lo cual, de entender que la orden u órdenes violentan el convenio colectivo, el empleado debe acatar la mismas y luego utilizar el procedimiento de quejas y agravios para dilucidar si en efecto hubo una violación del contrato. Sin embargo, a modo de excepción las órdenes pueden ser ignoradas o incumplidas cuando existe un peligro a la seguridad o salud del empleado; u otras personas.

Analizada y aquilatada la prueba documental y testifical, determinamos que la suspensión del Querellante estuvo justificada. De la prueba surge que el Querellante recibió una instrucción, clara y directa de un supervisor de no gritar. Instrucción que en nada ponían en peligro la vida, ni la salud del Querellante o era ilegal, inmoral o impropias; tampoco dicha directriz fue ambigua o vaga.

De igual manera, surge de la prueba que el Querellante ignoró por completo la instrucción dada por su supervisor. De hecho de inmediato volvió a gritar, no empecé la directriz dada; configurándose así la insubordinación que diera pie a la suspensión de empleo y sueldo de un día.

En síntesis, la directriz dada al Querellante no ponía en peligro su salud o seguridad, era explícita, clara y relacionada al trabajo; fue impartida por una persona con autoridad para darla la misma. El Querellante conocía las consecuencias de no acatar la orden recibida y aun así deliberadamente desobedeció la misma.

(CASO A-12-3329)

La Compañía argumentó que la prueba documental y testifical justifica el despido del Querellante. Sostuvo que se probó que el Querellante incurrió en la conducta imputada; violentando las reglas 35 y 41 del Reglamento Disciplinario de la

Compañía. Arguyó que la conducta negligente e imprudente de este atentó contra el buen funcionamiento de la Compañía y en perjuicio del ambiente de trabajo.

La Unión, por su parte, argumentó que el despido del Querellante no se justifica a la luz de la prueba presentada. Por lo que, solicita la reposición del Querellante y todos los haberes dejados de percibir.

Analizada y aquilatada la prueba tenemos que considerar dos elementos esenciales para poder determinar si se justifica o no el despido del Querellante. Primero, de la prueba surge que el Querellante introdujo un artefacto de descarga eléctrica, comúnmente conocido como taser; al área de trabajo que mostró el mismo a sus compañeros de trabajo y lo activó. Segundo, que el área de trabajo del Querellante es una húmeda, lleno de equipos eléctricos y materiales de producción.

Examinado lo anterior concluimos que al introducir un artefacto de descarga eléctrica (taser) al área de trabajo fue una imprudencia de parte del Querellante. Que fue agravado por éste al activar el mismo frente a los compañeros de trabajo en un área húmeda, en proximidad a equipos eléctricos y materiales de manufactura. Es decir, las circunstancias particulares del área de trabajo del Querellante hicieron patentemente más riesgosas y temerarias su imprudencia al activar dicho artefacto en dicha área.

Los árbitros han establecidos que ciertas ofensas son de tal gravedad que el despido en una primera ofensa se justifica como medida disciplinaria; tales como: el robo, apropiación indebida o actos de deshonestidad. Por el contrario, en las menos grave, como: tardanzas, dejadez en el trabajo o ausentarse sin permiso, el patrono está llamado a utilizar los principios de la disciplina progresiva. Sobre este particular los

prestigiosos tratadistas Frank Elkouri & Edna Elkouri, en su libro, se han expresado de la siguiente manera:⁶

It is said to be "axiomatic that the degree of penalty should be in keeping with the seriousness of the offense". In this regard, an arbitrator explained: Offenses of the two general classes: (1) Those extremely serious offenses such as stealing, striking a foreman, persistent refusal to obey a legitimate order, etc., which usually justify summary discharge without the necessity of prior warning or attempts at corrective discipline; (2) those less serious infractions of the plant rules or proper conduct such as tardiness, absence without permission, careless workmanship, insolence, etc., which call not for discharge for first offence (and usually not even for the second or third offence) but milder penalty aimed at correction.

Cabe señalar que el despido es el último eslabón en la disciplina progresiva; por lo que, es reservado para situaciones donde las acciones disciplinarias anteriores no han conseguido modificar la conducta del empleado o la naturaleza del incidente es de tal gravedad que afecte el buen funcionamiento de la empresa. De hecho, nuestro Tribunal Supremo en *Secretario del Trabajo vs. I.T.T.*, 108 D.P.R. 536 (1979) se expresó al respecto de la siguiente manera:

Constituye una falta aislada que da lugar al despido de un empleado en primera ofensa, aquella que es de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un 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.

⁶ *How Arbitration Work, Sixth Edition, BNA, Washington, 2003, pag. 964. Citas omitidas*

A nuestro juicio las acciones del Querellante caen en la categoría de ofensas de tal gravedad que no es necesario que ocurran en una segunda ocasión para recurrir al despido.

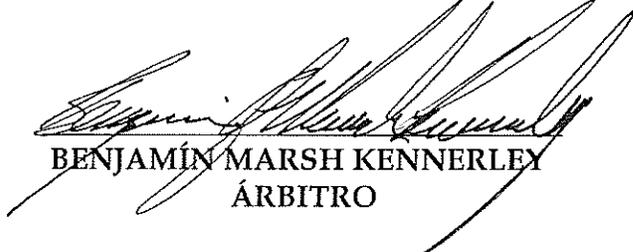
A tenor con lo anterior emitimos el siguiente Laudo:

V. LAUDO

Determinamos que la suspensión del Querellante estuvo justificada. Además, determinamos que el despido Querellante estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 11 de mayo de 2016.



BENJAMÍN MARSH KENNERLEY
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 11 de mayo de 2016; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR NOEL RODRÍGUEZ ROSARIO
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS
SUIZA DAIRY CORP
PO BOX 363207
SAN JUAN PR 00936-3207

SR HÉCTOR REYES
PRESIDENTE UITICE
PO BOX 2038
GUAYNABO PR 00970

LCDO RICARDO SANTOS ORTIZ
REPRESENTANTE LEGAL UNIÓN UITICE
CONDominio MIDTOWN OFICINA B-1
421 AVENIDA MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PR 00918

LCDO JULIO I. LUGO MUÑOZ
REPRESENTANTE LEGAL PATRONO
SUIZA DAIRY CORPORATION
GPO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428



LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III