



Estado Libre Asociado de Puerto Rico
JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO
División de Investigaciones

Tel. 787-620-9545
Fax. 787-620-9541

EN EL CASO DE:

UNIÓN INSULAR DE TRABAJADORES
INDUSTRIALES Y CONSTRUCCIONES
ELÉCTRICAS

Y

SUIZA DAIRY, INC.

CASO: CA-2003-54

AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO

El 8 de diciembre de 2003 el Representante Legal del Patrono, licenciado Julio Lugo Muñoz presentó un cargo por Prácticas Ilícitas de Trabajo contra la Unión querellada. A la Unión querellada le imputó haber incurrido en prácticas ilícitas del trabajo dentro del significado del Artículo 8, Sección 2, Inciso (a) de la Ley de Relaciones del Trabajo Puerto Rico, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, consistente en violar los términos del Convenio Colectivo. Específicamente alegó en el cargo:

“En o desde el 24 de noviembre la Unión arriba indicada ha violado el Convenio Colectivo al incitar a los empleados a no ponchar su tarjeta de asistencia a la hora establecida.

Dichas instrucciones han sido en violación a las normas establecidas por el Patrono y el Convenio.”

De conformidad con el Artículo II, Sección 1, Inciso (c) del Reglamento Núm. 2 de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico se ordenó y se practicó una investigación sobre lo alegado en el presente caso. Luego de analizar el expediente completo del caso, se expide el presente Aviso de Desestimación.

Relación de Hechos

1. El Patrono querellante Suiza Dairy es una corporación puertorriqueña establecida en el año 1942. Como compañía líder en la distribución y manufactura de productos lácteos, jugos y bebidas de frutas. Se dedica a brindar productos de calidad, conveniencia y frescura. Su objetivo principal es mantener el liderazgo en cada uno de

los mercados en que participa a través de la producción y comercialización de bienes con marcas que garanticen un valor agregado para sus clientes y consumidores.

2. La Unidad Apropriada la constituyen los trabajadores que emplea la Suiza Dairy Corporation, la Suiza Fruit Corporation y la Neva Plastics Manufacturing Corporation:

Incluidos:

Todos los empleados de producción, mantenimiento, "warehouse runner," empleados clericales (Group Leaders) de la Planta y empleados de refrigeración empleados por la Compañía localizada en Río Piedras, Puerto Rico.

Excluidos:

Todos aquellos empleados clericales de oficina, control de calidad, guardias y supervisores definidos por Ley.

3. El Convenio aplicable a la controversia es el suscrito por las partes el 3 de julio de 2002 y entró en vigor el día de su otorgamiento y continuará en vigor hasta el 30 de noviembre de 2006.

4. Entre los artículos aplicables a los hechos en controversia en el presente caso se encuentran los siguientes:

"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 facilidades y operaciones, determinar el alcance, clases de equipo, productos y operaciones presentes y 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 en violación a las disposiciones del presente Convenio y cualquier cambio en las operaciones que afecte a los empleados se le notificará al representante de la Unión.

Artículo VIII**PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS**

Toda queja o agravio relacionada con la interpretación a las cláusulas de este Convenio, que en algún modo afecte a los empleados cubiertos por este Convenio, o que afecte las relaciones entre la Unión y la Compañía, y solamente durante la vigencia del mismo, deberá ser resuelta de la siguiente manera:

Procedimiento a seguirse:

A. PRIMER PASO

1. Toda queja o agravio de la Unión o de un empleado deberá ser presentada por escrito al supervisor del empleado con copia al Gerente de Recursos Humanos de la Compañía dentro de cinco (5) días laborables de la fecha en que ocurrieron los hechos que dan motivo a la queja; luego de radicada la querrela, el empleado con el delegado de la Unión podrá discutir la querrela con el Supervisor en aras de tratar de resolver la querrela y así no tener que proseguir al segundo paso.

2. El supervisor le dará su contestación por escrito al delegado dentro de los siguientes cinco (5) días laborables de habersele presentado la querrela por escrito, o dentro de los cinco (5) días siguientes a la reunión que se haya llevado a cabo entre las partes con el ánimo de resolver dicha querrela, lo que ocurra más tarde.

B. SEGUNDO PASO

Si la queja no es resuelta a satisfacción de la Unión según el procedimiento anterior, la Unión deberá someter la querrela por escrito al Director de Recursos Humanos dentro de los cinco (5) días laborables siguientes a la terminación del Primer Paso, y deberá reunirse un (1) representante de la Unión con el Director de Recursos, dentro de los siguientes DIEZ (10) días calendario de haber sometido la querrela por escrito.

C. TERCER PASO

Si la queja o agravio no es resuelta en dicha reunión, o la reunión no se llevase a cabo, por la razón que sea, la parte interesada deberá someter la querrela al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico dentro de los DIEZ (10) días calendario de llevada a cabo dicha reunión o de la fecha máxima dentro de la cual se debió haber llevado a cabo la reunión si la misma no se llevó a cabo.

3. El negociado le enviará a las partes una terna de árbitros y cada parte eliminará un nombre y el árbitro restante será el árbitro designado para resolver dicha querrela. La decisión del árbitro será final e inapelable, siempre que sea conforme a derecho.

Se entiende que cualquier decisión del árbitro tendrá que ser de acuerdo a las disposiciones del Convenio Colectivo y conforme a derecho. La queja o agravio se considerará resuelta en contra de la parte que no cumpla con los términos aquí pactados para la resolución de las quejas.

Artículo V

Paz Industrial

Las partes convienen en que la Unión ni ninguno de sus miembros, ni ningún empleado cubierto por este Convenio, declarará, sancionará, respaldará ni recurrirá por motivo alguno a huelga o paro de especie alguna incluyendo, pero no limitado a paros en simpatía o rehusar cruzar líneas de piquetes establecidos por otras uniones y/o empleados representados por la Unión UITICE u otros empleados de la Suiza pertenecientes a otras unidades contratantes, piquetes, reducciones en el ritmo del trabajo (slow down) contra la compañía, etc. Por su parte la Compañía no recurrirá al cierre forzoso ("lockout") como método para resolver sus diferencias.

Durante la vigencia de este Convenio ninguna de las partes formulará cualquier materia ya negociada o sobre materias no mencionadas específicamente o no cubiertas por las disposiciones de este Convenio.

Artículo X

Jornada de Trabajo

Sección 1

Horas de Trabajo

Ocho (8) horas de trabajo en cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas constituirán la jornada regular de trabajo diaria. Cada hora trabajada en exceso de ocho (8) horas al día será pagada al empleado a razón de dos (2) veces su tipo regular de paga por hora.

Sección 2. La semana regular de trabajo consistirá de cuarenta (40) horas dentro de cualquier período de ciento sesenta y ocho (168) horas consecutivas. Todas las horas trabajadas en exceso de cuarenta (40) horas en la semana serán pagadas a razón de dos (2) veces su tipo regular de paga por hora.

Sección 3. Las disposiciones contenidas en los incisos 1 y 2 de este Artículo no serán interpretadas como que constituyen una garantía de ocho (8) horas diarias de trabajo ni cuarenta (40) horas a la semana.

Sección 4. Durante la vigencia de este Convenio la Compañía podrá y/o añadir turnos y/o jornadas diarias de labor así como el comienzo de la jornada de trabajo para todos los departamentos.

Sección 5. Si es necesario trabajar sobre tiempo para completar el trabajo asignado durante el día regular de trabajo, el empleado haciendo el trabajo como parte de sus funciones continuará trabajando el sobre tiempo.

Sección 6. La Compañía le dará cinco (5) días laborables de aviso cuando permanentemente un itinerario de trabajo de un empleado. Cuando los cambios de turnos sean con carácter temporero, o casos especiales o emergencias. La Compañía se lo notificará a los empleados con el mayor aviso posible dentro de las circunstancias de cada caso.

Sección 7. Cuando los empleados se tengan que quedar trabajando más tarde de la 1:00 como hasta las 3:00 a.m. la Compañía continuará con su aportación de \$5.50 por empleado para la compra de dichos empleados. Esta dieta se pagará también a los empleados de Neva que trabajan tiempo extra el domingo irrespectivamente del turno que se les sea asignado.

Sección 8. Los empleados asignados a trabajar durante el primer turno de operaciones tendrá derecho a disfrutar de quince (15) minutos de "coffe break" luego de trabajada la primera hora y media (1½) de dicho turno. Los empleados deberán ponchar al comenzar y terminar el disfrute de dicho periodo de descanso.

Sección 9. Diferencial de Turno

Se pagará un diferencial de turno consistente en \$0.40 a todos los empleados que se encuentren bajo las siguientes condiciones o criterios.

- a. Todos los empleados de producción y mantenimiento cuyo turno comience a las 10:00 p.m. y hasta las 6:00 a.m.
- b. Todos los empleados de NEVA plastics cuyo turno comienza a las 9:30 p.m.
- c. A todos los empleados clasificados como mecánicos, pasteurizador, formuladores y recibo de leche cruda, cuyo turno comience después de las 5:00 p.m. (son entre 7 a 8 empleados).
- d. Todos los empleados de nevera cuyo turno comience después de las 5:00 p.m."

5. El 12 de noviembre de 2003 la Directora de Recursos Humanos, Sra. Vanesa Boneta envió una carta al Presidente de la Unión, Francisco Reyes. En la misma informó que debido a la baja en el volumen de las ventas se reducirían los costos operacionales. Alegó que el Patrono había tomado la decisión de reducir la Jornada de Trabajo a todos los empleados a 37.5 horas semanales. Indicó que el cambio de horario se efectuaría según dispone el Convenio Colectivo en el Artículo IV,

Derechos de la Gerencia, Artículo X, Jornada de Trabajo. Indicó que a partir del 20 de noviembre de 2003 los turnos de trabajo serían los siguientes:

“6:00 a.m. a 2:00 p.m.
2:00 p.m. a 10:00 p.m.
10:00 p.m. a 6:00 p.m.”

6. El 16 de diciembre de 2003 la Oficial de la UITICE, Sra. Isabel Bordallo Rodríguez solicitó se designara un árbitro en el caso sobre Suspensión de empleo de los señores Héctor Hernández, José Pagan, Jesús Morales y otros por alegada insubordinación a la reducción de jornada propuesta por el Patrono.

7. El 13 de enero de 2004 el Asesor Legal del Patrono, licenciado Ángel Muñoz Noya solicitó la designación de un árbitro. En dicha solicitud el Patrono alegó que la Unión violentó el Artículo X, Jornada de Trabajo y el Artículo V, Paz Industrial al instruir a varios empleados a no poner su tarjeta de asistencia de conformidad con las instrucciones de la compañía.

8. El 20 de enero de 2004 el Representante Legal del Patrono, licenciado Julio Lugo Muñoz envió la Posición Escrita. En la misma alegó que desde el comienzo cuando el Patrono informó a la Unión sobre su decisión de Reducir la Jornada de Trabajo estuvieron abiertos al dialogo.

9. El 29 de enero de 2004 el Representante Legal de la Unión, licenciado Antonio Álvarez Torres envió Posición Escrita. En la misma indicó que el Patrono había radicado un cargo sobre la misma controversia que nos ocupa en este caso ante la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo. Además informó que la Junta Nacional había referido el caso al Negociado de Conciliación y Arbitraje. Indicó que como evidencia adjuntó copia de la solicitud radicada ante el Negociado para la designación de un árbitro.

10. El 30 de enero de 2004 el Licenciado Álvarez envió a la Junta copia de una carta suscrita por la Oficial Examinadora de la Junta Nacional, Lcda. Shecyl San Miguel Villanueva. Dicha carta estaba dirigida al Presidente de la Unión, Francisco Reyes. En la misma la licenciada San Miguel le informó que el caso sería referido al Negociado de Conciliación y Arbitraje por tratarse de una violación de Convenio Colectivo y para agotar los remedios contractuales. Además le indicó al Sr. Reyes que le estaba enviando la carta en donde se estaba refiriendo el caso al Negociado para

que la firmara. El Presidente de la Unión, Sr. Reyes procedió a firmar el referido y este fue enviado al Negociado de Conciliación y Arbitraje.

11. El 8 de agosto de 2008 la Directora del Negociado, Sra. Meliá envió una carta a nuestras oficinas. En la misma informó que el caso A-04-1985 fue cerrado el 27 de febrero de 2006 a petición de la Unión debido a que las partes llegaron a unos acuerdos.

Análisis

De la investigación se desprende que la parte querellante solicitó la intervención de la Junta de Relaciones del Trabajo para resolver la misma controversia que ya había sido radicada ante la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo. De la evidencia recopilada surgió que el caso se encontraba ante la consideración de la Junta Nacional. El número de caso asignado al mismo fue 24-CB-2302, UITICE y Suiza Dairy cuya controversia era sobre lo alegado por parte del Patrono en cuanto a que la Unión había incitado a los empleados a no ponchar a la hora indicada. Luego la Junta Nacional procedió a referir el caso al Negociado de Conciliación y Arbitraje debido a que la Unión no había agotado los remedios contractuales; Las partes accedieron y se solicitó la selección de un árbitro ante dicho foro el 16 de diciembre de 2003.

Nos dimos a la tarea de investigar el status del caso que se encontraba ante la consideración del Negociado de Conciliación y Arbitraje. De la evidencia recopilada surgió que al caso se le había asignado el número A-04-1985 y que la Unión solicitó el cierre del mismo debido a que las partes habían acordado dicha controversia.

POR TODO LO CUAL, rehusamos expedir querrela y determinamos desestimar el Cargo en el caso de epígrafe.

Según dispone el Reglamento de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, la parte adversamente afectada por el presente Aviso de Desestimación de Cargo podrá solicitar a la Junta la revisión del mismo, dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que se le notifique. Dicha solicitud de revisión deberá contener los hechos y las razones en los que se basa la misma.

En San Juan, Puerto Rico, a 23 de febrero de 2009.


Lcdo. Fabian Arroyo Rodríguez
Presidente

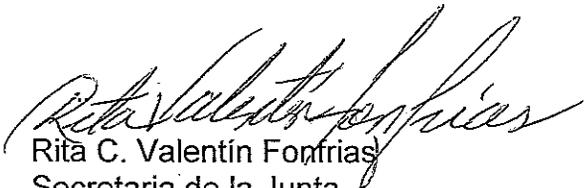
NOTIFICACION

Certifico que en el día de hoy se ha enviado por correo ordinario copia del presente **AVISO DE DESESTIMACIÓN DE CARGO** a:

1. Sanchez Betances Sifre & Muñoz Noya
Lcdo. Julio Lugo Muñoz
Representante Legal del Patrono
PO Box 364428
San Juan Puerto Rico 00936-4428

2. Lcdo. Antonio Álvarez Torres
Representante Legal de la Unión
Unión Insular de Trabajadores Industriales
y Construcciones Eléctricas
PO Box 2038
Guaynabo Puerto Rico 00970-7004

En San Juan, Puerto Rico, a 23 de febrero de 2009.


Rita C. Valentin Fonfrías
Secretaria de la Junta

