

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

**SUIZA DAIRY
(PATRONO)**

Y

**MOVIMIENTO SOLIDARIO
SINDICAL
(UNIÓN)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-10-1919

SOBRE: DESPIDO

**ÁRBITRO:
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ**

I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso de referencia se efectuó el 9 de junio de 2011 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para su adjudicación el 13 de febrero de 2012. La comparecencia por la Compañía fue la siguiente: la Lcda. Carmen Muñoz Noya, Asesora Legal y Portavoz y como testigos el Lcdo. Manuel Velázquez López, Sr. Benedicto Marrero Malavé, Jonathan Báez, Tania Alicea y el Sr. Alfredo Viana. Por la Unión compareció el Lcdo. Ricardo Santos Ortiz, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. José Rodríguez, Presidente del Movimiento de Solidaridad Sindical, el Sr. Nelson Escudero, Representante de la Unión y el Sr. Lucas Martínez, Querellante.

II. SUMISIÓN

No hubo acuerdo de sumisión por lo que las partes radicaron sus respectivos proyectos.¹

El proyecto del Patrono fue el siguiente:

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, 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 Arbitro 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. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios."

“Que el Honorable Arbitro determine, de acuerdo al Convenio Colectivo, la prueba y el Derecho vigente aplicable, si el despido del Sr. Lucas Martínez, estuvo o no justificado. De determinarse que estuvo justificado, el Árbitro procederá con la desestimación con perjuicio de la querrela. De determinarse que dicho despido no estuvo justificado, el Arbitro proveerá el remedio adecuado.”

Por su parte la Unión radico el siguiente proyecto:

“Determinar si a la luz del convenio, las practicas pasadas y la prueba desfilada si el despido del Sr. Lucas Martínez Villalta estuvo justificado o si la sanción fue excesiva.

Que 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.”

Entendemos que el asunto a resolver está contenido en el proyecto sometido por la Compañía.

III. DISPOSICIONES CONTRATUALES PERTINENTES

ARTÍCULO XVII ACCIÓN DISCIPLINARIA

Sección 1. La Compañía tomará sus acciones disciplinarias por justa causa conforme a derecho, políticas y procedimientos de la Compañía.

Sección 2. Las acciones disciplinarias caducarán a los dieciocho (18) meses de haber sido efectivas y las mismas una vez caducadas, no se tomarán en consideración en los procesos de arbitraje.

ARTÍCULO XVIII DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Sección 1. La Compañía retiene el derecho exclusivo de administrar su negocio y las partes reconocen que en adición a otros derechos y responsabilidades que no se mencionan específicamente en este Artículo, la Compañía tiene y mantendrá el derecho exclusivo a dirigir sus operaciones incluyendo, entre otros, el tipo de cliente, distribución y

venta de sus productos, cantidad de empleados en cada sucursal, ubicación, número y tamaño de las sucursales, determinar las cualidades para posiciones cubiertas por el Convenio, revisión, suspensión y programación de los itinerarios de trabajo, establecimiento de turnos, asignar trabajo de sobretiempo, determinación, asignación, fijación y extensión de todas las rutas de ventas, así como los métodos estándares, procedimiento y materiales a usarse, incluyendo el derecho de instalar, remover equipo, requerir mantenimiento adecuado, introducir nuevo y mejores procesos de trabajo, terminar total o parcialmente cualquiera de sus operaciones y promulgar normas y políticas razonables de trabajo. También tendrá el derecho de emplear, sustituir, asignar, ascender, trasladar, suspender por razones de negocio y reasignar vendedores, así como dirigir su fuerza de trabajadora. En adición podrá despedir o disciplinar por justa causa a los empleados cubiertos por el presente Convenio.

Sección 2...

Sección 3. Las partes reconocen además que 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 potenciales.

Sección 4....

ARTÍCULO XIX
PROCEDIMIENTO EN CASO DE DESCUADRE
EN EL INVENTARIO Y/O DEPOSITOS SEMANALES

Sección 1. Se mantendrán los procedimientos necesarios de cuadro de inventario físico para todos los vendedores. Los vendedores recibirán notificación de siete (7) días calendarios como citación a cuadro, excepto bajo circunstancias extraordinarias y fuera de lo normal.

Sección 8. El vendedor será responsable de cumplir a cabalidad con todos los procedimientos incorporados en la política de cuadro de vendedores.

Sección 10. Las reclamaciones o ajustes de inventario, se tratarán de resolver de inmediato, pero en la eventualidad de que no puedan ser resueltas, la Compañía le presentará al vendedor su determinación al respecto dentro de las

cuarenta y ocho horas de que el vendedor haya presentado las mismas.

Sección 11: La política de crédito por devolución en las cuentas de DSD será enmendada según lo siguiente:

14 litros de leche regular, dietas y Nesquick
2 litros skim milk
2 litros esencial

El resto de la política continuará según actual incluyendo que para las cadenas que se mantienen en el área de DSD como Walgreens, Conchita, ect., se continuará con la práctica de devolución actual de crédito completo.

REGLAS DE CONDUCTA IMPUTADAS

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 al ser descortés con los clientes o potenciales clientes.

Medida disciplinaria dependerá de los hechos de cada caso y podrá incluir desde una advertencia hasta el despido.

7. Posesión de propiedad ajena sin autorización: Primera ofensa: Despido

23. Ineficiencia en el desempeño de las labores, lo cual incluye realizar las labores asignadas tardíamente, o de una forma distinta a la requerida.

Desde una advertencia en la primera ofensa hasta el despido en la cuarta ofensa.

40. Se prohíbe el uso de la propiedad de la Compañía para uso personal sin la autorización escrita del supervisor inmediato. Tampoco se puede prestar ni disponer de forma alguna de la propiedad de la Compañía sin autorización escrita del supervisor inmediato.

Desde advertencia escrita en la primera ofensa hasta despido en la última ofensa.

47. La violación de un total de cuatro (4) reglas de disciplina, aunque sean reglas distintas con medidas disciplinarias

distintas, durante el periodo de un (1) año a partir de la primera violación.
Primera vez es despido.

IV. TRASFONDO DE LA QUERRELLA

Las partes rigen su relación obrero patronal mediante un convenio colectivo, en el cual pactaron los salarios, las condiciones de trabajo y un procedimiento para la resolución de controversias.² Basado en lo pactado, la parte querellante activó el procedimiento de quejas y agravios para impugnar la medida disciplinaria impuesta por la Compañía al Sr. Lucas Martínez. Este se desempeñaba como vendedor de Suiza Dairy. El 22 de enero de 2010, este fue suspendido temporariamente de empleo y sueldo sujeto a una investigación.³ En este documento se habla del incidente ocurrido el viernes 15 de enero de 2010. Además se indicaba que en dicha reunión salieron a relucir unos aspectos relacionados a la ruta del reclamante y que continuaban el proceso investigativo pues existían otras situaciones en el manejo de su ruta. Que por tal razón lo estaban suspendiendo temporariamente. Luego de dicha investigación la Compañía procedió a adoptar una decisión en cuanto al empleo del reclamante suspendiéndolo de empleo y sueldo permanentemente el 27 de enero de 2010.⁴ En dicha carta se le imputaba la violación de cuatro reglas de conducta y se activaba una quinta por motivo de la violación de cuatro reglas de disciplina en el periodo de un año. En esta comunicación la Compañía indicó que la conducta del reclamante era totalmente intolerable dado que afectaba la parte económica de la empresa al afectar el recibo del dinero de la venta y además minaba la confianza en el reclamante.

² Exhibit 1 conjunto.

³ Exhibit 10 de la Compañía.

⁴ Exhibit 7 de la Compañía.

En el caso de autos por tratarse de un despido, la Compañía tiene el peso de la prueba para demostrar que el mismo estuvo justificado. Nuestro derecho probatorio en la Regla 110 - Evaluación y Suficiencia de la Prueba dispone lo siguiente:

- (A) El peso de la prueba recae sobre la parte que resultaría vencida de no presentarse evidencia por alguna de las partes.
- (B) La obligación de presentar evidencia primeramente recae sobre la parte que sostiene la afirmativa en el asunto en controversia.

En el caso de autos la empresa tiene el peso de la prueba para demostrar el hecho afirmado de que el empleado incurrió en violación a las reglas de conducta que se le imputan. Tiene la obligación someter dicha prueba para sostener esta afirmativa, pues de lo contrario resultaría derrotada en sus pretensiones.

Además sostiene dicha regla lo siguiente:

- (C) Para establecer un hecho, no se exige aquel grado de prueba que, excluyendo posibilidad de error, produzca absoluta certeza.
- (D) La evidencia directa de una persona testigo que merezca entero crédito es prueba suficiente de cualquier hecho, salvo que otra cosa se disponga por ley.
- (E) La juzgadora o el juzgador de hechos no tiene la obligación de decidir de acuerdo con las declaraciones de cualquier cantidad de testigos que no le convenzan contra un número menor u otra evidencia que le resulte más convincente.
- (F) En los casos civiles, la decisión de la juzgadora o del juzgador se hará mediante la preponderancia de prueba a base de criterios de probabilidad, a menos que exista disposición en contrario. En los casos criminales, la

culpabilidad de la persona acusada debe ser establecida más allá de duda razonable.

- (G) Cuando pareciere que una parte, teniendo disponible una prueba más firme y satisfactoria, ofrece una más débil y menos satisfactoria, la evidencia ofrecida deberá considerarse con sospecha.
- (H) Cualquier hecho en controversia es susceptible de ser demostrado mediante evidencia directa o mediante evidencia indirecta o circunstancial. Evidencia directa es aquella que prueba el hecho en controversia sin que medie inferencia o presunción alguna y que, de ser cierta, demuestra el hecho de modo concluyente. Evidencia indirecta o circunstancial es aquella que tiende a demostrar el hecho en controversia probando otro distinto, del cual por sí o, en unión a otros hechos ya establecidos, puede razonablemente inferirse el hecho en controversia.⁵

La Compañía tiene la obligación de convencer a este juzgador sobre la forma particular en que alega que los hechos ocurrieron. En caso de no probar su caso procederemos a emitir el remedio adecuado, incluyendo la posibilidad de la reposición en el empleo con los haberes dejados de percibir. Esta obligación de probar su caso está unida al principio de justa causa existente en el campo laboral al momento de separar a un empleado de forma permanente de su empleo. Este concepto contiene tres elementos importantes a considerar que son:

- a. Si el empleado cometió la falta imputada
- b. Si se le concedió el debido proceso al empleado y

⁵ Prontuario de Derecho Probatorio Puertorriqueño, Emmanuelli Jimenez, Rolando, Ediciones Situm, 2010, pags. 119-120.

c. Si la medida disciplinaria fue razonable.⁶

En cuanto al quantum de prueba exigible en este caso debemos considerar que existen distintas reglas de conducta imputadas, las cuales exigen estándares distintos. A modo de ejemplo tenemos la regla número 23. Entendemos que para ser probada dicha regla la querellada solo necesita cumplir con el estándar de preponderancia de prueba. La Regla 23 reza como sigue: Ineficiencia en el desempeño de sus labores, lo cual incluye realizar las labores asignadas tardíamente, o de una forma distinta a la requerida. Igual tratamiento le daremos a la regla 40 del Reglamento de Conducta. Por otro lado, la regla 7 de conducta que tipifica la posesión de propiedad ajena sin autorización debe ser tratada de manera distinta. Por tratarse de una regla en donde se trata de un acto que de probarse sería un estigma para el empleado y que puede afectar la posibilidad de continuar ganándose su vida mediante su trabajo, aplicaremos el quantum de prueba clara y convincente. En *How Arbitrations Works*, Elkouri & Elkouri, en la pagina 424 se indica y citamos: "However, some arbitrators have adopted the "clear and convincing" standard, which is sometimes applied in cases involving an element of moral turpitude or criminal intent. Some arbitrators also require clear and convincing evidence wrongdoing in grievances concerning sexual harassment, because such claims usually present significant credibility issues, may rely heavily on circumstantial evidence, and impair reputations. Even in a case where an employee was discharge for poor work performance, one arbitrator held the standard to be clear and convincing evidence."

⁶ Demetrio Fernández, *El Arbitraje Obrero Patronal*, pág. 210.(Primera Edición 2000)

En cuanto a la regla numero 47 la misma solo es una acumulación de medidas disciplinarias en el periodo de un año. Por otro lado, la advertencia escrita dada al querellante del 11 de enero de 2010 por violación a la Regla de Conducta numero 29 constituye la primera medida disciplinaria impuesta al reclamante. Esta medida disciplinaria no fue impugnada. Por lo tanto, de ser probadas tres reglas de conducta adicionales aplicaría de forma automática la regla 47 del Reglamento.

El reclamante, Sr. Lucas Martínez se desempeñaba como vendedor de Suiza Dairy hasta que fue despedido. Su función principal consistía en salir con su camión para vender mercancía, despacharla y entregarla a los clientes de la empresa que tenía en su ruta. La mercancía del camión se compone de la que el día anterior no fue vendida, conocida en el argot de la empresa como “dejado” y la nueva que es cargada siguiendo la pre orden que entregó el vendedor. Luego de finalizado el día, procedía a cuadrar las ventas y a efectuar una solicitud de inventario para su próximo día laborable. Como empleado de la Compañía recibió la Política titulada de Venta, Cobro y Cuadre de Vendedores⁷ y el Reglamento Disciplinario de los Empleados⁸. Como parte del equipo de trabajo del empleado, este utilizaba un equipo denominado “hand held”, el cual es un equipo electrónico conectado al sistema de computadora matriz de Suiza Dairy. En esta, el vendedor tiene que registrar toda venta efectuada durante el día. De la misma surge la actividad diaria de la ruta. No obstante, la primera regla de conducta imputada no tiene nada que ver con el procedimiento realizado por el vendedor diariamente, sino con el uso de lenguaje insultante contra un supervisor.

⁷ Exhibit 1 de la Compañía.

⁸ Exhibit 2 de la Compañía.

I- REGLA DE CONDUCTA NUMERO 11

El empleado reclamante fue despedido el 27 de enero de 2010 mediante comunicación escrita en donde la primera regla imputada a éste era la numero 11. Esta regla dispone que se prohíbe 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 los clientes o potenciales clientes. Por violación a esta norma, la medida disciplinaria dependerá de los hechos de cada caso y podrá incluir desde una advertencia hasta el despido.

En esta regla se le imputa que el reclamante utilizó el término "nena" para referirse a su supervisor y que de forma alterada le indicó a éste en varias ocasiones que este asunto se arreglaba como hombre. Que dicha actitud refleja una falta al reglamento disciplinario, el cual indica que el alzar la voz innecesariamente y utilizar lenguaje insultante hacia otro compañero de trabajo o personal gerencial es motivo de medida disciplinaria. Que esta conducta es una grave que la Compañía no está dispuesta a tolerar. El testigo Jonathan Báez señaló en su testimonio y citamos: "Cuando voy a recibirlo es que ... Cuando estoy verificando la fecha, al momento que estoy verificando la fecha él me dice, "si estás buscando la caja de Quik litro que no me quisiste aceptar el lunes pasado, si, esa es." Yo le dije, 'Por órdenes de salud tú no puedes tener... mantener dentro de la guagua mercancía expirada. La caja tiene fecha del 13 y estamos a 15. Tienes que bajar eso." Me dice... Me lo dice en forma desafiante, "si tú tienes algo en contra mía lo resolvemos." Yo le dije, "si tú crees que yo tengo algo en contra tuya vamos a los foros. Puedes ir al Departamento de Recursos Humanos y decirlo como tú te sientes." Me dijo, "no. Esos son cosas de nenas." Yo, no. No. Esos son los foros. Y

vuelvo y te repito, esta caja tú no la puedes mantener ahí. Me dice, "No. La voy a dejar ahí."

Cuando... como se puso en forma jocosa, desafiante para yo evitar un incidente más grave salgo del camión. Cuando voy a hacer reporte veo que el señor Lucas Martínez baja de su camión, cierra la puerta y me dice, "nena". Yo le dije, "espérate". Llamé a un testigo, traje el testigo... llamo una persona y le digo... Traigo a la persona y digo, "te voy a decir algo, no puedo permitir que a mí ni a nadie tú me faltes el respeto... le faltes el respeto aquí. Tú tienes una caja expirada que por órdenes de salud tú no puedes mantener dentro del camión. Tienes que bajarla. Y, me dijo, "Si tú lo dices, no. Si viene otra persona u otro supervisor u otra persona de más rango, sí" Fui al Departamento de Recursos Humanos y documenté toda la situación. "

En cuanto a esta prueba la misma no fue impugnada con existo por la parte querellante. Concluimos a base de la prueba testifical sometida que el reclamante incurrió en la conducta imputada. Por dicha violación la Compañía procedió a aplicar una amonestación escrita. Aunque la misma no surge de forma clara del lenguaje de la carta de despido entendemos que esa fue la medida aplicada cuando la empresa utilizó el lenguaje siguiente: "Esta conducta es una falta grave que la Compañía no está dispuesta a tolerar." Concluimos que de la amplia facultad que tiene la empresa por violación a dicha regla decidió aplicar la medida disciplinaria que se infiere de tal carta.

II-Regla de Conducta numero 7

En cuanto a las otras reglas de conducta imputadas el Patrono sometió abundante evidencia documental como testifical. En especial este sometió evidencia sobre el ciclo de ventas de un vendedor durante un día normal de trabajo. El testigo de la Compañía, el Sr. Benedicto Marrero, quien ocupa la posición de Contralor, testifico sobre las

funciones que realiza un vendedor en un día rutinario de trabajo. Indicó que cuando se recluta al vendedor se le entrega copia de la Política de cobro, cuadros y ventas y de la Política de devoluciones. Esta última política tiene la cantidad que se le acepta al vendedor diariamente por devoluciones. Añadió que la misma aparece en el Convenio Colectivo en el Artículo 19 en la página 33. En cuanto a las facturas testificó que a través de esta es que un vendedor evidencia una venta por lo que una factura "void" no es una venta. De acuerdo a su testimonio, en la madrugada, el coordinador de rutas verifica y válida el inventario existente en el camión y en el sistema. Además efectúa un inventario físico en cada guagua. Luego el vendedor programa la impresora, verifica el inventario físico del camión y sale a realizar sus ventas. Entonces el vendedor llega a un cliente y le despacha la mercancía que a este le falta e imprime la factura a través de la "hand held" entregándole copia de la misma y realizando el cobro. Finalmente regresa a la Compañía. Al llegar lo atiende el personal de recibo y proceden a contar las cestas. Se cuentan tanto las cestas que están completamente llenas, lo que se procede al conteo de cesta por cesta y el conteo de unidades en las cestas que no están completamente llenas. A estas se les conoce como "pick up".

Se cuenta la mercancía conocida como "dejado" y se procede a entrar dicha información a la "hand held" en donde se registra toda transacción y conteo de la mercancía. Luego se procede a imprimir la hoja de liquidación de inventario como la de cuadro diario. Además se organizan los papeles, cobranzas del día, se cuenta el efectivo, los cheques y se llena la hoja de liquidación. Dicha hoja se entrega al cajero y este verifica toda la información entregada y emite un recibo. Durante todo este proceso y de acuerdo a la política de devoluciones puede aceptarse mercancía devuelta por distintas razones para lo que existe un procedimiento establecido.

Basado en una auditoría realizada por la parte querellada se le imputó al reclamante violación a la regla de conducta número siete (7) sobre posesión de propiedad ajena sin autorización. En el proceso de análisis de la prueba por parte de un juzgador este debe estar convencido de que el hecho que una parte quiere probar quede probado. Que en el ánimo del juzgador de hechos no asome duda sobre lo que se le imputa al reclamante. Luego de un análisis profundo de la prueba tanto documental como testifical sometida por la Compañía entendemos que dicha violación no fue probada. El primer problema que tiene la Compañía con dicha imputación es que no puede determinar que propiedad en específico fue que el reclamante obtuvo posesión sin autorización. Esto es así, pues en todo el caso la Compañía se limitó a concluir que si fuera jugo, hubiera resultado en tal cantidad de dinero y si fuera en leche sería igual conclusión. Por otro lado, nos resulta poco confiable el proceso de supervisión del camión antes de salir de la Compañía. De toda la evidencia lo que surge es que no hace una revisión detallada del camión y de la mercancía que este lleva al salir el camión. De hecho en el testimonio del Sr. Viana, en particular el contrainterrogatorio, éste señaló y citamos:

Lcdo. Santos:

Nosotros queremos saber si él certifica la mercancía que sale o si lo que certifica son cajas.

Testigo:

No... No.. La mercancía que sale. Yo certifico el total que lleva el camión.

Lcdo. Santos;

Ah. Usted certifica el total de cajas...

Testigo:

El total que lleva el camión.

Lcdo. Santos:

...que lleva el camión.

Testigo:
Que lleva el camión.

Lcdo. Santos:
De cajas.

Testigo:
De cajas.

Lcdo. Santos.
Pero no la mercancía. Verdad que no?

Testigo:
No. Mercancía... tendría que bajar el camión para saber...

Lcdo. Santos:
Tendría que vaciarlo. Usted lo que hace es que ustedes asoma por el camión y cuenta desde afuera.

Testigo:
No. Lo...

Lcdo. Santos:
O sea, desde adentro...

Testigo:
No. Lo que...

Lcdo. Santos:
... del camión, pero sin sacar las cajas

Testigo:
Exacto.

Lcdo. Santos:
Y, cuenta las cajas que hay.

Testigo:
Las cajas que lleva el camión.

Lcdo. Santos:
Pero puede ser que su vista no le ayude a alcanzar a ver exactamente todo lo que hay allá adentro. Verdad que no?

Testigo:
No. Yo lo que veo es la cantidad que lleva el camión de cajas.

Lcdo. Santos:

Okay. Puede que estén vacías, puede que estén llenas, verdad que sí.

Lcda. Muñoz:

Ajá.

Lcdo. Santos:

Eso usted no lo sabe.

Testigo:

Eso yo no lo sé.

De esta parte del testimonio del testigo surge que no puede saber con exactitud cuanta mercancía lleva el camión pues la tarea de sacar las cajas del mismo y contar el contenido no se realiza durante el proceso. Solamente se cuentan cajas cuando en el camión van las denominadas "pick" up que son las cajas que tienen mercancía pero no están completas. Por otro lado, el camión cuando es intervenido en esta etapa ya viene con mercancía del área de nevera. Hay una enorme diferencia entre certificar cajas y certificar la mercancía que va en las mismas. O sea, cuando el vendedor y el supervisor certifican en realidad están certificando cajas y no la totalidad de la mercancía que lleva el camión. Puede que cuadre pero puede que no. Dentro de este proceso es sumamente difícil concluir que alguna mercancía desapareció o fue utilizada por el vendedor en detrimento de la empresa. Esta prueba es suficiente para descartar como confiables las conclusiones de la auditoría en cuanto a la cantidad de mercancía que supuestamente salió en el camión durante los días que fueron objeto de la investigación. De la misma no hay forma de concluir que haya habido posesión de propiedad de la empresa por parte del reclamante. Nos preguntamos cómo es posible llegar a tales conclusiones si no existe certeza del movimiento de mercancía que lleva el camión que sale de la empresa? Tan es así que durante la presentación de la prueba, la Compañía se limitó a

especular cuanto hubiera perdido de ser el producto leche o cuanto hubiera perdido de ser jugo. Tal especulación demuestra claramente la poca certeza que tiene la Compañía de lo que va en el camión al salir cada madrugada. Ante tal hecho, si faltara alguna mercancía, cualquiera podía ser el responsable y no necesariamente el vendedor. Por tal razón se desestima la regla imputada.

II- REGLA DE CONDUCTA NUMERO 23

La siguiente regla que se le imputa al reclamante es la numero 23 que dispone lo siguiente: "Ineficiencia en el desempeño de sus labores, lo cual incluye realizar las labores asignadas tardíamente, o de una forma distinta a la requerida."

En cuanto a esta regla entendemos que la misma fue probada. Veamos. A pesar de la abundante documentación sometida por la empresa, entendemos que la misma adolece de la calidad que requiere. Solamente en el exhibit 4 de la Compañía es que surge que el reclamante canceló la factura numero 3479306 por la cantidad de \$508.40 sin embargo la misma fue pagada en el cheque numero 1614 por Fausto T. Silverio Sánchez DBA JJ Autor Service, el cual incluía el pago de otras facturas. En dicho cheque también se pagaba la factura número 3479348 por la cantidad de \$420.10 y la 3479293 por \$278.00. Si sumamos la cantidad de dinero adeudado por el cliente en las tres facturas, el resultado son los \$1,206.50, cantidad la cual es igual a la del cheque emitido. En este se está cobrando una factura cancelada. Igual ocurre en el cheque emitido por la cantidad de \$1,685.55 donde existe la factura número 3479267, la cual también esta cancelada. En el cheque por la cantidad de \$1,737.40 lo que existe es una pre orden número 3478997 por la cantidad de \$573.10. Según la prueba de la Compañía esto viola las normas de esta. Por otro lado, tenemos que dejar claro que ningún cliente de la Compañía testificó en las vistas de arbitraje, ni tampoco fueron parte de la auditoría

realizada. Ni existía queja de algún cliente de la empresa por algún dinero pagado y no acreditado a su deuda. Tampoco se demostró la existencia de algún faltante de dinero, tanto de la empresa como de clientes.

Indudablemente este proceder viola la regla 23 imputada al reclamante. Constituye una ineficiencia en el desempeño de sus labores en la modalidad de realizarlas de una forma distinta a la requerida.

Por la violación de dicha regla la medida disciplinaria que procede es una segunda advertencia escrita por encontrarse en el record del empleado otra violación previa a la misma regla de conducta. No obstante, el propio reglamento de disciplina establece como segunda violación otra advertencia escrita. Esto a pesar de haber sido encontradas tres violaciones, pues la empresa solamente le imputó una sola violación a la regla de referencia en el caso de autos.

III- REGLA DE CONDUCTA NUMERO 40

Ahora pasemos a la regla 40 que se le imputa. La misma dispone que se prohíbe el uso de la propiedad de la Compañía para uso personal sin la autorización escrita del supervisor. Tampoco se puede prestar ni disponer de forma alguna de la propiedad de la Compañía sin autorización escrita del supervisor inmediato.

De la prueba sometida por la empresa no queda probada dicha regla. De la prueba sometida no podemos concluir que el empleado usara propiedad de la empresa para su uso personal sin la autorización escrita del supervisor. Ante lo ineficiente de los procesos de revisión de los camiones antes de salir de la compañía se nos hace imposible llegar a tal conclusión. N siquierai usando el criterio de la preponderancia de la prueba nos conduce a llegar a tal resultado. Aun cuando fue abundante la documentación sometida, la calidad de la prueba es sumamente deficiente para probar

tal regla. Si el propio testigo, quien realizó la auditoria nos indicó en el contra interrogatorio que solo contaba cajas y no iba al detalle específico de contaje de lo contenido en cada caja, nosotros no podemos llegar a la conclusión que pretende la empresa. En nuestro ánimo no podemos concluir violación a la regla imputada.

IV- REGLA DE CONDUCTA NUMERO 47 Y REMEDIO

En el caso de referencia el despido del reclamante se impuso por la regla número 47, la cual dispone lo siguiente: "La violación de un total de Cuatro (4) reglas de disciplina, aunque sean reglas distintas con medidas disciplinarias distintas, durante un periodo de un año tiene como resultado Despido." Como vemos en el caso de autos el Patrono solamente logró probar la violación a tres reglas de conducta. Tenemos que concluir por tanto que el despido no procede. No obstante, debemos resolver el remedio adecuado dentro de todas las circunstancias del caso de referencia. El Convenio Colectivo en su Artículo VIII - Arbitraje, Sección 6 dispone y citamos: "En la eventualidad de que el árbitro determine que el despido de un empleado fue injustificado, el árbitro podrá imponer el remedio que estime pertinente incluyendo la reposición en el empleo, con o sin paga atrasada." En el caso que tenemos ante nuestra consideración a pesar de que no fueron probadas todas las reglas imputadas entendemos que las circunstancias del caso nos impiden conceder el remedio absoluto de reposición con todos los haberes dejados de percibir. Por tal razón entendemos que procede la reposición en el empleo sin paga atrasada ni los haberes dejados de percibir.

Por todo lo anterior emitimos el siguiente:

V. LAUDO

El despido no estuvo justificado se ordena la reposición sin paga del empleado reclamante.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 26 de marzo de 2013.


RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
ÁRBITRO

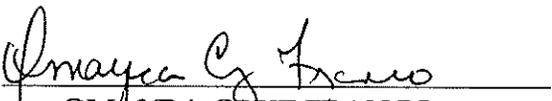
CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 26 de marzo de 2013 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

LCDA CARMEN MUÑOZ NOYA
SÁNCHEZ-BETANCES, SIFRE & MUÑOZ-NOYA C.S.P.
APARTADO POSTAL 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

LCDO RICARDO SANTOS ORTIZ
BUFETE SANTOS Y SUÁREZ
421 AVE MUÑOZ RIVERA
COND. MIDTOWN OFIC. B-1
SAN JUAN PR 00918

SR JOSÉ A. RODRÍGUEZ VÉLEZ
MOVIMIENTO SOLIDARIO SINDICAL
CALLE DEGETAU #371
SAN JUAN PR 00915


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III