

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

SUIZA DAIRY CORP. -
BORINQUEN DAIRY
(PATRONO)

Y

CENTRAL GENERAL DE
TRABAJADORES¹
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-10-2624

SOBRE: DESPIDO

ÁRBITRO:
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso de referencia se efectuó el 30 de junio de 2011, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido el 4 de noviembre del 2013, último día para la radicación de los alegatos escritos. La comparecencia por Suiza Dairy fue la siguiente: la Lcda. Carmen Muñoz Noya, Asesora Legal y Portavoz y como testigos el Sr. Manuel Velázquez, Director de Recursos Humanos y el Sr. Víctor Vázquez, Auditor de Suiza. Por la Unión el Lcdo. Ricardo Santos, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. Nelson Escudero, Representante de la Unión y el Sr. José Figueroa, Querellante.

II. SUMISIÓN

No hubo acuerdo de sumisión por lo que las partes radicaron sus respectivos proyectos.²

El proyecto de la Compañía fue el siguiente:

¹ A pesar de que los procedimientos de arbitraje fueron comenzados por el Movimiento Solidario Sindical el alegato de dicho caso fue radicado por el Lcdo. Ricardo Santos Ortiz, Representante Legal del CGT.

² El 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- Sobre la Sumisión, 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 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. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios."

“Que este Honorable Árbitro determine de acuerdo al Convenio Colectivo, la prueba y el Derecho Vigente aplicable, si el despido del Sr. José Figueroa estuvo justificado o no. 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 Árbitro proveerá el remedio adecuado.”

El proyecto por la Unión fue el siguiente:

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

Que se ordene la reposición en el empleo del querellante, el pago de todos los salarios haberes y beneficios dejados de percibir, el pago de honorarios de abogados, mas cualquier otro remedio que en justicia proceda.”

Entendemos que el asunto a resolver está contenido en el proyecto de sumisión de la Compañía.

III. DISPOSICIONES CONTRATUALES PERTINENTES

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 las 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 a emplear, sustituir, asignar, ascender, trasladar, suspender por razones

de negocio y reasignar vendedores, así como dirigir su fuerza trabajadora.

Sección 2. En caso de que la Compañía decida trasladar y/o relocalizar cualquier operación del negocio se le informará a la Unión y se negociará con la Unión de conformidad con las disposiciones de la ley.

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. La enumeración antes mencionada no excluye otros derechos de administración que no estén incluidos o mencionados y cualquier otro derecho, poderes o autoridad que la Compañía tuviese antes del otorgamiento de este Convenio serán retenidos por la Compañía.

Sección 5. Los anteriores derechos estarán sujetos a las limitaciones y derechos de los empleados según establecidos en el presente Convenio y no serán ejercidos de manera arbitraria y/o caprichosa por parte de la Compañía.

MEDIDAS DISCIPLINARIAS IMPUTADAS

Regla 7: "Posesión de propiedad ajena sin autorización."
Despido

Regla 23: "Ineficiencia en el desempeño de sus labores, lo cual incluye realizar las labores asignadas tardíamente, o de una forma distinta a la requerida." Advertencia Escrita en primera violación

Regla 13: "Alteración sin autorización o falsificación de cualquier documentación de la Compañía, de clientes, de terceras personas o de agencias de gobierno... Despido

IV. TRASFONDO DE LA QUERRELLA

Las partes rigen su relación obrero patronal mediante convenio colectivo. En este pactaron salarios, condiciones de trabajo y un procedimiento para la resolución de querellas. No obstante, la Compañía retuvo para sí el derecho de administrar su negocio incluyendo el aplicar medidas disciplinarias. A los fines de regular ese proceso de dirección de la fuerza trabajadora la empresa promulgó un Reglamento Disciplinario de

los Empleados de Suiza Foods Puerto Rico.³ En este están enumeradas una serie de reglas de conducta que de ser violadas por un empleado la empresa puede decidir aplicar una medida disciplinaria, la cual puede ir desde una amonestación hasta un despido. En el caso que nos ocupa la Compañía aplicó la mayor medida disciplinaria posible en las relaciones laborales, o sea, el despido al imputarse le la violación de tres reglas de conducta, de las cuales dos conllevan despido en la primera ocasión en que sean violadas.

Por tratarse de la separación permanente de empleo y sueldo de un empleado la compañía tiene el peso de la prueba para demostrar que dicha acción estuvo justificada. En este caso la compañía tiene la obligación de someter prueba para demostrar que en efecto el reclamante cometió la conducta que se le imputa. La Regla 110 de evidencia en su inciso A dispone que el peso de la prueba recae sobre la parte que resultaría vencida de no presentarse evidencia por alguna de las partes. En caso de no cumplir con dicha obligación el despido advendría injustificado por lo que tendríamos que proveer el remedio adecuado. En el libro *Al Arbitraje Obrero Patronal* del Profesor Demetrio Fernández Quiñonez en la página 210 nos dice que el principio de justa causa se considera que comprende tres cuestiones principales:

- (i) Si el empleado cometió la falta que se le imputa,
- (ii) Si se le concedió un debido proceso al empleado, y
- (iii) Si la medida disciplinaria fue razonable.⁴

³ Exhibits 3 conjunto.

A los fines de cumplir con estos criterios la compañía sometió prueba documental como testifical para demostrar que el despido estuvo justificado. Veamos.

La querellada, Suiza Dairy es una empresa dedicada a la elaboración, distribución y venta de leche, jugos y productos relacionados a través de todo Puerto Rico. A fin de lograr sus ventas utiliza para ello un grupo de vendedores quienes utilizan una serie de equipos suplidos por la empresa como lo son la denominada "Hand- Held", la cual es una computadora conectada al sistema matriz de Suiza Dairy. Al momento de los hechos el reclamante ocupaba una posición de vendedor y su número de empleado era el 12395. A este se le imputa que luego de la Compañía realizar una auditoría detectó una serie de irregularidades que constituyen violación a reglas de conducta del Reglamento de Disciplina como a la Política de Ventas, Cobro y Cuadre. De la prueba documental como testifical sometida por la querellada surge que el Restaurante El Zipperle emitió un cheque pagadero a Suiza Dairy por la cantidad de ciento treinta y un dólares con ochenta y ocho centavos (\$131.88) y entregado al reclamante, Sr. José Figueroa con fecha del 2 de diciembre de 2009.⁵ Este cheque correspondía a la factura número 1274716. Sin embargo, de la misma surge que era una factura cancelada. Posteriormente se emitió ese mismo día una nueva factura para el mismo cliente, la numero 1274717 por la cantidad de ochenta y nueve dólares con cuarenta centavos (\$89.40) con fecha del 2 de diciembre de 2009. En la hoja de liquidación que entrega el vendedor aparece el cheque por la cantidad de ciento treinta y un dólares.

⁵ Exhibits 5 de la Compañía.

En adición, de la prueba sometida concluimos que el 9 de diciembre de 2009, un cliente denominado Cafetería Puerto Rico emitió un cheque pagadero a Suiza Dairy por la cantidad de ciento treinta y tres dólares (\$130.00) para el pago de la factura número 1274889⁶. Al dorso de dicho cheque aparece el número del vendedor, el cual es el del querellante de esta controversia. Además aparece su número de ruta 127. De la misma se desprende que dicha factura es una cancelada y una pre orden. Del testimonio sometido por la empresa surge que a los únicos clientes que se les prepara pre órdenes es a los comedores escolares y que este cliente no era uno de ellos. Entonces, luego de cancelar dicha pre orden emitió una nueva factura por una cantidad menor. Esta fue la factura número 1274890 por la cantidad de cincuenta y un dólares con ochenta centavos (\$51.80). En la hoja de liquidación aparece la cantidad por la cual fue emitido el cheque.

Nuevamente, del exhibit 7 sometido por la querellada surge que igual practica por parte del empleado reclamante. En esta recibió un cheque del Restaurante El Zipperle por la cantidad de ochenta y nueve dólares con veintiocho centavos (\$89.28) por una factura cancelada número 1275273, la cual además era una pre orden. Luego emitió una nueva factura por una cantidad menor. Ese día el reclamante en su hoja de liquidación aparece entregado el cheque por la cantidad de ochenta y nueve dólares con veintiocho centavos (\$89.28).

De un análisis de la prueba documental sometida por la Compañía concluimos que se violó la Política de Ventas, Cobro y Cuadre en la sección IV Facturación. Esta indica que toda venta deberá evidenciarse mediante la emisión de "facturas de ventas" en original y copia que deberán ser firmadas por el cliente. Una copia de la factura

⁶ Exhibits 6 de la compañía.

deberá ser entregada al cliente y otra copia para el vendedor y/o agente. El original de la factura será entregado al cajero en la liquidación diaria. Añade que en caso de que una factura está incorrecta y tenga que rehacerse, la factura errónea se identificará como void. En la sección de Cobros de dicha política que en caso de que un recibo de cobro este incorrecto y tenga que rehacerse, el recibo erróneo se identificará como void.

Como vemos una factura void no es válida para efectos de la empresa. Dicha acción por parte del reclamante viola dicha política. Esta actuación del empleado viola la regla de conducta número 23 Ineficiencia en el desempeño de sus deberes pues está realizando las tareas de forma distinta a la requerida. Por otro lado, el cancelar una factura y emitir una nueva por una cantidad menor sin que exista una explicación razonable de tal hecho entendemos que constituye una violación a la regla de conducta número 13 - en su modalidad de alteración sin autorización de un documento de la empresa. El Diccionario del Uso del Español de María Moliner, de la Editorial Gredos, Tercera Edición del año 2007 nos define alterar de la siguiente forma: "Hacer una cosa distinta de como era o ponerla de manera distinta de cómo estaba; aplica particularmente al orden o colocación de las cosa; a planes, proyectos, etc., y también al contenido o texto de un relato".

Como vemos el reclamante realizó un cobro de una factura cancelada para luego emitir una nueva factura por una cantidad menor lo que constituye una alteración del orden de las cosas, hacerla distinta a como era en realidad, pues la empresa cliente en estos tres casos emitió un cheque por una cantidad mayor y el empleado canceló dicha factura creando una por una cantidad menor. Esta acción por parte del reclamante fue hecha sin una explicación razonable pues la brindada por el en su carta de despido no nos convence. En la misma se aduce que usted indicó que las diferencias eran porque

el cliente le señalaba que era mucha mercancía y que procedía a devolverle la diferencia en efectivo.⁷ Dicha versión en la carta de despido no fue refutada por el empleado reclamante durante la vista. Sin embargo la misma no nos convence pues tampoco al cierre del día no notificó de dicha situación a la empresa. Concluimos que el reclamante violó las reglas de conducta número 13 y 23. Por tal razón como el Reglamento de Disciplina dispone que violar la regla 13 constituye despido a la primera falta procedemos a emitir el siguiente Laudo:

IV. LAUDO

El despido del reclamante estuvo justificado. Se procede a la desestimación de la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 22 de mayo de 2014


RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 22 de mayo de 2014 y remitida copia

por correo a las siguientes personas:

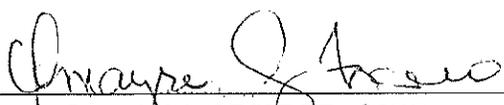
LCDA. CARMEN MUÑOZ NOYA
SIFRE & MUÑOZ-NOYA C.S.P.
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

⁷ Exhibits 2 de la compañía.

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

SR JOSÉ BUDET
REPRESENTANTE
CENTRAL GENERAL DE TRABAJADORES
PO BOX 192901
SAN JUAN PR 00919

SR MANUEL VELÁZQUEZ
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
SUIZA DAIRY
PO BOX 363207
SAN JUAN PR 00936-3207


OMAYRA CRUZ-FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III