

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

SUIZA DAIRY-GARRIDO
(Compañía o Patrono)

Y

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO, LOCAL 901**
(Unión)

LAUDO
CASO NÚM.: A-07-3574
SOBRE: SUSPENSIÓN
(Sr. Luis Santiago)

LAUDO
CASO NÚM.: A-08-1926
SOBRE: DESPIDO
(Sr. Luis Santiago)

ÁRBITRO:
JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

Las audiencias en los casos de epígrafe tuvieron lugar los días 27 de marzo y 29 de abril de 2009, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Suiza Dairy-Garrido, en adelante la Compañía o el Patrono, compareció a las mismas representada por su asesora legal y portavoz, la Lcda. Lara I. Rosselló Heyliger, y la gerente de recursos humanos, la Sra. Tania Alicea. También estuvieron presentes, en calidad de testigos, los Sres. Luis R. Rodríguez y Noel Sánchez Rivera, gerente de ventas y supervisor de ventas, respectivamente.

La Unión de Tronquistas de Puerto Rico, en adelante la Unión, compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. José A. Cartagena. El querellante, Sr. Luis Santiago, también estuvo presente.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. Los casos A-07-3574 y A-08-1926^{1/} quedaron sometidos para resolución el 27 de abril y 1 de junio de 2009, respectivamente.

SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a las sumisiones. No obstante, en cada caso, cada parte identificó la controversia y el remedio, e hizo constar su consentimiento para que el árbitro determine, finalmente, el asunto a resolver.

La Compañía propuso las siguientes sumisiones:

En el caso A-07-3574

“Que el honorable árbitro determine conforme a derecho, los hechos, los reglamentos aplicables y el convenio colectivo que la suspensión de la que fue objeto el empleado Luis Santiago el 19 de marzo de 2007 estuvo justificada y sostenga la medida disciplinaria impuesta por el patrono.”

En el caso A-08-1926

“Que el Honorable Árbitro determine, a base de la prueba presentada, del convenio colectivo, así como los reglamentos y el derecho aplicable y su jurisprudencia interpretativa, que el despido del querellante estuvo justificado y no constituye violación del convenio colectivo, por lo que se debe confirmar la acción disciplinaria impuesta.”

^{1/} Ambos casos fueron consolidados a petición de las partes el 26 de marzo de 2009.

Por otro lado, la Unión propuso las siguientes sumisiones:

En el caso A-07-3574:

“Que el Árbitro determine si de acuerdo a la evidencia sometida y el convenio colectivo vigente entre las partes, se justifica la suspensión impuesta al Sr. Luis Santiago; de determinar que no, proveerá el remedio adecuado; incluyendo el determinar si procede o no la suspensión de acuerdo al Artículo XVII, Acciones Disciplinarias.”

En el caso A-08-1926:

“Que el Árbitro determine si de acuerdo a la prueba presentada y admitida, el convenio colectivo y el derecho aplicable si el despido del querellante estuvo o no justificado; de determinar que no, provea el remedio adecuado.”

En consonancia con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH)^{2/}, se determinó que el asunto a resolver en ambos casos es el siguiente:

Determinar, conforme al convenio colectivo, la prueba presentada y el derecho aplicable, si existe o no justa causa para la imposición de medida disciplinaria contra el querellante, Sr. Luis Santiago. Proveer el remedio adecuado.

^{2/} Véase el Artículo XIV, el cual dispone lo siguiente en su parte pertinente:

“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) asunto(s) 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.**”
Énfasis suplido.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

Suiza Dairy es la compañía matriz, dueña de Garrido & Compañía; en consecuencia, al querellante, aunque era empleado de Garrido & Compañía, le aplicaban los reglamentos que adoptaba Suiza Dairy.

El 19 de marzo de 2007, Garrido suspendió de empleo y sueldo durante tres (3) días al querellante, quien desempeñaba las funciones de Despachador o “Merchandiser”, por la alegada infracción de las reglas 6 y 23 del reglamento disciplinario los días 12 y 13 de marzo de 2007. Garrido le comunicó su decisión al querellante, verbalmente y mediante carta con fecha del propio 19 de marzo.

El 12 de marzo de 2007, el querellante abandonó su área de trabajo (en el Supermercado Grande de Fajardo), durante horas laborables, sin autorización o justa causa, y dejando inconcluso el trabajo que le fue encomendado, que consistía en marcar y acomodar todo el producto de Garrido que quepa en las góndolas. El día 13 del mismo mes y año, el querellante repitió la mencionada conducta, esta vez en el Supermercado Pitusa de Levittown.

En ambas ocasiones, ante la insatisfacción manifiesta del cliente y la posible pérdida de su auspicio, todo lo cual fue constatado por el supervisor de ventas tras entrevistar el personal gerencial respectivo de cada supermercado, la Compañía se vio obligada a asignar a otro despachador que completó el trabajo que se encomendó, originalmente, al querellante.

Esta no es la primera vez que al querellante se le impone una medida disciplinaria; el 2 de octubre de 2006, fue amonestado por abandonar su área de trabajo (en el Supermercado Grande de Guaynabo) sin autorización o justa causa, y dejando inconcluso el trabajo que le fue encomendado. Entonces, se le advirtió que, de incurrir nuevamente en tal conducta, se le impondría una medida más severa.

Inconforme con la determinación de Garrido de imponer la suspensión de empleo y sueldo, la Unión solicitó la intervención del Negociado de Conciliación y Arbitraje (en adelante NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (en adelante DTRH), mediante la presentación de la correspondiente solicitud para designación o selección de árbitro con fecha del 25 de abril de 2007, el 1 de mayo de 2007.

El querellante fue despedido, mediante carta con fecha el 8 de febrero de 2008, efectivo el propio día 8, porque “conforme al Reglamento la violación de un total de cuatro reglas distintas con medidas disciplinarias distintas, durante el período de un año a partir de la primera violación resulta en separación de empleo (Regla #47)”.

El 25 de septiembre de 2007, el querellante recibió un primer aviso porque incurrió en cuatro (4) ausencias y veintiocho (28) tardanzas en el período comprendido entre el 17 de abril y el 25 de septiembre de 2007. Entonces, se le advirtió que, de no observarse una mejoría en su asistencia, la Compañía se vería obligada a continuar el proceso de disciplina progresiva y que el mismo podría resultar en la separación permanente de empleo y sueldo.

El 11 de enero de 2008, el querellante recibió un segundo aviso porque incurrió en siete (7) ausencias y veinticinco (25) tardanzas en el período comprendido entre el 2 de octubre de 2007 y el 10 de enero de 2008. En esta ocasión se le advirtió que estaba incurriendo en un patrón de ausencias y tardanzas inaceptable, y que de incurrir en una sola ausencia o tardanza luego de este segundo aviso estaría sujeto a una acción correctiva que podía conllevar “una suspensión de empleo y sueldo de tres días o separación de empleo y sueldo permanente”.

El 1 de febrero de 2008, el querellante no cumplió con requerimiento de entrega de mercancía a uno de los clientes de la Compañía (Econo Pastrana, Trujillo Alto). La Compañía se vio obligada a asignar a otro despachador que completó el trabajo que se encomendó, originalmente, al querellante por que el cliente no tenía el producto disponible para la venta y tenía especiales programados para los días subsiguientes. Se advierte, en la carta de despido, que este tipo de acción de uno de sus empleados expone a Garrido a perder clientes. La Compañía considera esta acción como un abandono de ruta no autorizado; lo cual constituye una infracción a las reglas 6 y 23 de las de Disciplina.

Inconforme con la determinación de Garrido de despedir, la Unión solicitó la intervención del NCA del DTRH, mediante la presentación de la correspondiente solicitud para designación o selección de árbitro con fecha del 15 de febrero de 2008, el día 21 del mismo mes y año.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El Convenio Colectivo aplicable dispone lo siguiente en su parte pertinente:

ARTÍCULO XV DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Se reconoce el derecho de la Compañía de administrar y operar un [sic] negocio y de dirigir la fuerza de trabajo, incluyendo, a manera de ejemplo, pero no limitándose a este [sic] enumeración, el derecho a: ... emplear, suspender o despedir por justa causa,... redactar y poner en vigor reglas de disciplina...

ARTÍCULO XVII ACCIONES DISCIPLINARIAS

Sección 1. La Compañía no tomará acción disciplinaria ni despedirá a ningún empleado sin justa causa. En caso de cualquier acción disciplinaria el delegado de la Unión será notificado inmediatamente. Toda acción disciplinaria de empleados regulares tomada estará sujeta al procedimiento de quejas, agravios y arbitraje.

Sección 2. Las acciones disciplinarias tomadas por la Compañía caducarán a los dieciocho (18) meses de haberse tomado la misma. Énfasis suplido.

La Compañía adoptó el Reglamento de Disciplina, y el mismo dispone lo siguiente en sus partes pertinentes:

| | Primera Vez | Segunda Vez | Tercera Vez | Cuarta Vez |
|---|--|-------------|-------------|------------|
| 6. Abandonar el área de trabajo durante tiempo de trabajo sin haber obtenido una autorización de su supervisor inmediato, o sin | La medida disciplinaria será de acuerdo a los hechos del caso; podrá incluir desde advertencia | | | |

LAUDO

CASOS: A-07-3574 Y A-08-1926

| | | | | |
|--|--|---------------------|-------------------|---------|
| causa justificada | escrita hasta despido. | | | |
| 16. Ausencias y /o tardanzas excesivas | Será objeto de disciplina progresiva: advertencia escrita, suspensión y 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. | Advertencia escrita | Advertencia escrita | Suspensión 3 días | Despido |
| 47. Violación de un total de CUATRO (4) reglas de disciplina, aunque sean reglas distintas con medidas disciplinarias distintas, durante el período de UN (1) año a partir de la primera violación | Despido | | | |

No está en controversia la validez de las reglas antes citadas. Asimismo, no cabe duda de que el querellante, oportunamente, tuvo conocimiento acerca de la vigencia y el contenido de las mismas, y que el reglamento se aplica consistentemente.

Se advierte, además, que la letra de las citadas disposiciones contractuales y reglamentarias es clara y libre de ambigüedad. En vista de esta circunstancia, el árbitro

está obligado a interpretar las mismas conforme al significado común y corriente de sus términos. Véase el **Artículo 1233 del Código Civil**, 31 LPRA § 3471, **AMA vs. JRT**, 114 DPR 844, 847 (1983), y, de Frank y Edna A. Elkouri, **How Arbitration Works**, 2003, ABA & BNA, Washington, DC página 434.

De entrada es preciso reconocer que en un procedimiento de arbitraje, la ley entre las partes queda establecida por el acuerdo de sumisión o el convenio colectivo que especifica que el árbitro está obligado a decidir “**conforme a derecho**”; véase lo dispuesto en el Artículo VX y en la Sección 1 del Artículo XVII del convenio entre las partes. Ello significa, que en caso de medida disciplinaria, el árbitro estará impedido de variar el castigo impuesto al empleado si concluye que hubo justa causa para el mismo. Véase, de Demetrio Fernández Quiñones, **El Arbitraje Obrero-Patronal**, 2000, Legis Editores S. A., Colombia, página 221.

Aclarados estos puntos, se advierte que estos casos plantean más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria en lo que concierne al particular asunto de la justificación de las medidas disciplinarias que la Compañía impuso al querellante.

CASO A-07-3574

La Compañía sostiene, que el querellante conocía la importancia de cumplir con su trabajo de una forma eficaz, brindando un servicio completo a los clientes de Garrido & Compañía. Sostiene, además, que la conducta desplegada por el querellante afectó adversamente la relación de la Compañía con sus clientes y puso en peligro las ventas

futuras; que el querellante fue amonestado verbalmente y por escrito, antes de ser suspendido de empleo y sueldo por un término de tres días, y que no ha sabido aprovechar las oportunidades que le brinda el Patrono para que mejore su desempeño.

Por otro lado, reaccionando a esta imputación, la Unión afirma que la Compañía pretende establecer la comisión de los actos de indisciplina por parte del querellante aduciendo sólo prueba de referencia, y que la carta con fecha del 2 de octubre de 2006 no constituye una amonestación escrita y por esa razón la misma no puede ser utilizada para establecer que se aplicó disciplina progresiva al querellante.

Los árbitros consideran la protección contra medidas disciplinarias injustas como elemento fundamental de la relación de negociación colectiva. Por consiguiente, los árbitros exigen que las mismas sean por justa causa, máxime cuando el convenio colectivo contiene una disposición en ese sentido. Sobre este particular, cabe destacar la siguiente expresión de un reconocido comentarista en materia de arbitraje: “El lograr establecer el principio de justa causa en la revisión de sanciones disciplinarias provenientes del patrono es un objetivo sindical crucial, ya que reemplaza la facultad unilateral patronal por la intervención imparcial de un tercero conocido como el árbitro”. Véase, de Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, ante, página 212.

Asimismo, es preciso destacar que la **Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976**, según enmendada, mejor conocida como la **Ley de Indemnización por Despido Injustificado** crea (en su Artículo 8) una presunción de que la medida disciplinaria

impuesta al empleado fue injustificada. Le toca al patrono rebatir dicha presunción. El peso de la prueba se contrae a establecer que hubo justa causa para llevar a cabo la acción disciplinaria impugnada. Si el patrono no puede probar la existencia de justa causa no debe prevalecer. Véase Delgado Zayas vs. HIMA, 137 DPR 643 (1994), Rivera Aguila vs. K-Mart de PR, 123 DPR 599, 610 (1989), y Srio. del Trabajo vs. ITT, 108 DPR 536 (1979).

Está claro que es injustificada la imposición de medida disciplinaria por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. Véase el último párrafo del Artículo 2 de la **Ley de Indemnización por Despido Injustificado**; véase, además, Vélez vs. Pueblo International, 135 DPR 500 (1994), y Srio. del Trabajo vs. ITT, 108 DPR 536, 543 (1979).

El hecho de que el querellante abandonó su área de trabajo los días 12 y 13 de marzo de 2007, durante horas laborables, sin autorización o justa causa, y dejando inconcluso el trabajo que le fue encomendado, le consta a su supervisor inmediato (único testigo de la Compañía) de propio y personal conocimiento. El supervisor constató todo lo anterior tras personarse a los antes mencionados supermercados y allí percibir cuál era la situación. Es preciso destacar, además, que la Compañía se vio obligada a asignar a otro despachador para completar el trabajo que se encomendó, originalmente, al querellante y que éste dejó inconcluso.

El árbitro entiende que la insistencia del querellante en abandonar su área de trabajo, durante horas laborables, sin autorización o justa causa, y dejando inconcluso el

trabajo que le fue encomendado, que consistía en marcar y acomodar todo el producto de Garrido que quepa en las góndolas, sólo dio lugar al quebrantamiento reiterado de las reglas 6 y 23 de las del reglamento de conducta y medidas disciplinarias; lo cual puede conllevar una suspensión de empleo y sueldo de tres días.

La recta adjudicación de la controversia en este caso amerita el que se haga referencia al historial del empleado. Es preciso destacar que un destacado árbitro expresó lo siguiente sobre considerar el historial de acciones disciplinarias:

“Certainly, the past disciplinary history of any particular grievant is a factor in determining or evaluating the appropriateness of a penalty. Any offense may be ameliorated by the lack of previous discipline, just as an offense may be exacerbated by a poor record.” Énfasis suplido; véase 103 LA 1066, 1074 (Paull, 1994).

La Compañía le imputa al querellante infringir, reiteradamente, las reglas 6 y 23 de conducta y medidas disciplinarias; por consiguiente, el récord o historial de infracciones y de acciones disciplinarias es relevante. Se advierte que en la regla 6 se establece que la medida disciplinaria será de acuerdo a los hechos del caso y la misma podrá incluir desde advertencia escrita hasta despido. En la regla 6, a diferencia de observado en la regla 23, no se establece un mínimo de amonestaciones o advertencias escritas a ser impuestas antes de imponer una suspensión de empleo y sueldo.

Luego de evaluar la evidencia admitida, y de considerar la doctrina y la jurisprudencia aplicable, se advierte que la Compañía **no** abusó de sus poderes o prerrogativas gerenciales, esto es, **no** actuó caprichosa, arbitraria o irrazonablemente, al suspender de empleo y sueldo al querellante.

El peso o la carga de la prueba impone a la Compañía la obligación de establecer que hay justa causa para suspender al querellante. En este caso, cumplió satisfactoriamente con esa exigencia. Es preciso recordar la siguiente expresión de un reconocido comentarista en materia de relaciones industriales:

“Not infrequently, when the employer has established a prima facie case (i.e., presentation of evidence, sufficient in quality and quantity to warrant a ruling by the arbitrator in favor of the presenting party), the union will allege the existence of factors that undermine the prima facie case of the employer. ...In such cases arbitrators will generally require the party alleging discrimination (or some other affirmative defense such as the existence of mitigating factors) as a defense to prove such mitigating or discriminatory circumstances.” Véase, de Marvin F. Hill, Jr. y Anthony V. Sinicropi, **Evidence in Arbitration**, 1987, BNA, Washington, DC, páginas 41-42^{3/}.

En ausencia de prueba que establezca la existencia de circunstancias atenuantes, que ameriten el que el árbitro modifique o mitigue la pena impuesta al querellante, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

La suspensión de empleo y sueldo de tres días del Sr. Luis Santiago fue justificada; en consecuencia, se desestima su querrela y se ordena el cierre y archivo con perjuicio de la misma.

^{3/} Asimismo, es preciso destacar la siguiente expresión de un reconocido árbitro acerca de a quien le corresponde el peso de la prueba en casos de imposición de medidas disciplinarias:

“In discipline case the initial burden is on the employer to prove that the grievant misconduct himself is a manner warranting discipline. If the employer sustains the burden, then the burden shifts to the Union to establish, if it seeks to have the arbitrator award a lesser penalty, that the discipline imposed is overly severe. In other words, **once the employer has convinced the arbitrator that some penalty is justified, the employer’s judgment as to the extensiveness of the penalty should normally be upheld, i. e., it should not be decreased unless the union persuades the arbitrator that under circumstances the penalty is unreasonable**”. Énfasis suplido; véase **Linear, Inc.**, 48 LA 319 (Frey, 1966). Véase, además, **How Arbitration Works**, de Frank y Edna A. Elkouri, 1985, BNA, Washington DC, página 324.

CASO A-08-1926

En lo que concierne a este caso, la Compañía sostiene, que “...el despido del querellante... estuvo justificado, al encontrar el Patrono que éste infringió en múltiples ocasiones el Reglamento Disciplinario de los Empleados, al violar las Reglas 6, 16, 23 47 de dicho Reglamento, por abandono de área de trabajo sin causa justificada o autorización de su supervisor, ausencias y tardanzas excesivas, ineficiencia en el desempeño de sus labores, y por violación de un total de cuatro (4) reglas de disciplina durante el período de un (1) año a partir de la primera violación”.

Reaccionando a esta otra imputación, la Unión afirma que las ausencias y tardanzas del querellante no fueron excesivas, y que un aviso de ausencias y tardanzas no constituye una advertencia escrita y, por consiguiente, no se aplicó la disciplina progresiva y correctiva establecida al querellante. En lo que respecta a las ausencias y tardanzas, la Compañía debió amonestar por escrito, suspender de empleo y sueldo, y despedir, en ese orden.

La recta adjudicación de la controversia en este caso **no** amerita mayor discusión. Luego de evaluar la evidencia admitida, y de considerar la doctrina y la jurisprudencia aplicable, se advierte que no procede el despido del querellante por ausencias y tardanzas excesivas, porque no se aplicó la disciplina progresiva y correctiva establecida al querellante. No obstante lo anterior, sí procede el despido en virtud de lo dispuesto en la regla 47 de conducta y medidas disciplinarias si se tiene presente el más reciente incidente de abandono de área de trabajo sin causa justificada ni autorización del

querellante; el cual constituye una nueva infracción de las reglas 6 y 23 de las del mencionado reglamento.

En el período comprendido entre el 12 de marzo de 2007 y el 1 de febrero de 2008, el querellante infringió las reglas 6 y 23 en tres (3) ocasiones distintas^{4/} y la regla 16 en otras dos (2) ocasiones^{5/}. Nótese que en el presente caso, no hay duda de que la conducta del querellante revela una actitud o detalle del carácter del querellante que resulta lesivo a la paz y al orden de la empresa. La Compañía requiere el cumplimiento de las reglas de conducta establecidas para mantener su imagen en alto. El comportamiento demostrado por el querellante es uno inaceptable y altamente reprochable; por lo que no se puede dejar pasar el mismo inadvertido. De lo contrario, se le impondría a la Compañía la carga de retener a una persona con problemas de conducta, que pone en peligro la relación de la Compañía con sus clientes y las ventas futuras.

En fin, en ausencia de prueba que establezca la existencia de circunstancias atenuantes, que ameriten el que el árbitro modifique o mitigue la pena impuesta al querellante, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

El despido del Sr. Luis Santiago fue justificado; en consecuencia, se desestima su querrela y se ordena el cierre y archivo con perjuicio de la misma.

^{4/} Las primeras dos infracciones le merecieron al querellante una suspensión de empleo y sueldo de tres (3) días. La tercera infracción fue la que activó el mecanismo de la regla 47 de conducta.

^{5/} Cada infracción le mereció una amonestación escrita.

LAUDO

CASOS: A-07-3574 Y A-08-1926

Dado en San Juan, Puerto Rico a 12 de agosto de 2009.

**JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO**

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 12 de agosto de 2009; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDA LARA I. ROSSELLÓ HEYLIGER
SANCHEZ BETANCES, SIFRE & MUÑOZ NOYA, PSC
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

LCDO JOSÉ A. CARTAGENA
420 AVE PONCE DE LEÓN
EDIFICIO MIDTOWN SUITE 204
SAN JUAN PR 00918

SR LUIS CARRIÓN
REPRESENTANTE
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PO BOX 193501
SAN JUAN PR 00919-3501

SRA ANGELA MUÑIZ
SUIZA DAIRY-GARRIDO
P O BOX 363207
SAN JUAN PR 00936-3207

**LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**