

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

MOVIMIENTO SOLIDARIO
SINDICAL
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-10-1922

SOBRE: DESPIDO

ÁRBITRO:
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso de referencia se efectuó el 20 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 de 2013, cuando ya estaban sometidos los alegatos escritos y las transcripciones de record del caso. Compareció por la Compañía la Lcda. Carmen Muñoz Noya, Asesora Legal y Portavoz y como testigos el Lcdo. Manuel Velázquez López, Director de Recursos Humanos, el Sr. Víctor Vázquez y el Sr. Alfredo Viana, Supervisor de Rutas. Por la Unión compareció el Lcdo. Ricardo Santos Ortiz, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. José Rodríguez, Presidente de la Unión, el Sr. Nelson Escudero, Representante de la Unión y el Sr. Manuel Silva, Querellante.

II. SUMISIÓN

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

¹ 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 en su 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 a 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 jpar emitir remedios."

El proyecto de la Compañía es como sigue:

“Que este Honorable Árbitro determine, de acuerdo al Convenio Colectivo, la prueba y el Derecho vigente aplicable, si el despido del Sr. Manuel Silva, 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 árbitro proveerá el remedio adecuado.”

El proyecto de la Unión es el siguiente:

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

“Que se ordene la reposición en el empleo del querellante; 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 es el siguiente:

Determinar si el despido del reclamante estuvo o no justificado. En caso de no estarlo proveer el remedio adecuado.

I. DISPOSICIONES CONTRATUALES PERTINENTES

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 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 venta, 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 de trabajadora. En adición podrá despedir o disciplinar por justa causa a los empleados cubiertos por el Convenio Colectivo.

Sección 2....

Sección 3....

Sección 4....

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.

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 5. Los vendedores serán responsables de entregar el dinero correspondiente de la venta diaria al finalizar su ruta diaria. Dicho dinero se entregará con la correspondiente hoja de cuadro y cualquier diferencia deberá ser aportada de inmediato. Todo faltante de mercancía deberá ser reportado según el procedimiento de cuadro y con respecto a dicho faltante, no se le requerirá el pago al vendedor hasta finalizado el proceso de investigación. El formulario de reclamación estará disponible en el área de cuadro y recibo de cada sucursal.

La Compañía realizará todos los esfuerzos necesarios para manejar toda reclamación por faltante dentro del ciclo de cuadro (7-14 días); en todo caso donde el proceso de investigación se extienda, la Compañía le notificará al vendedor la fecha en que podrá confirmar el resultado y la determinación de la misma. En todo caso donde exista una discrepancia, por la determinación de dicha investigación, se le proveerá la información pertinente al vendedor para que éste pueda verificar el resultado de la misma.

Sección 6. El supervisor de madrugada efectuará los ajustes correspondientes en cualquier diferencia de bulto identificada (diferencia de pre orden versus despacho), en la hoja de salida o informe de venta. El vendedor cumplimentará la hoja/formulario de reclamación por faltante en el cargado y entregará la misma al efectuar la liquidación diaria.

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

NORMAS DE CONDUCTA APLICADAS

Regla 7: "Posesión de propiedad ajena sin autorización"-
Primera vez - Despido

Regla 23: "Ineficiencia en el desempeño de sus labores, lo cual incluye realizar las labores asignadas tardíamente, o de forma distinta a la requerida."- Primera vez- Advertencia Escrita - Segunda vez - Advertencia Escrita - Tercera vez - Suspensión de 3 días - Cuarta vez - Despido

Regla 40: "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. - Primera vez - Advertencia Escrita - Segunda vez - Advertencia Escrita - Tercera vez - Suspensión de 3 días - Cuarta vez - Despido

IV. TRASFONDO DE LA QUERRELLA

Las partes rigen sus relaciones obrero patronal mediante convenio colectivo, en el cual pactaron salarios, condiciones de trabajo y procedimiento para la resolución de

controversias. Además en dicho convenio colectivo la Compañía retuvo el derecho de administrar su negocio, incluyendo la aplicación de medidas disciplinarias, entre estas la pena capital en las relaciones obrero patronal, o sea, el despido. El caso de autos trata del despido de un empleado en donde se le imputan la violación de tres reglas de conducta del Reglamento Disciplinario de la Compañía. De las tres reglas imputadas, la regla número siete conlleva despido a la primera violación, y en la numero 23 y la 40 la empresa estableció la llamada disciplina progresiva, pues comienza desde dos advertencias escritas, una suspensión de tres días y por último la aplicación del despido. Elkouri & Elkouri nos dicen en How Arbitration Works lo siguiente: "Offenses are of 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 warnings or attempts at corrective discipline; (2) those less serious infractions of plant rules or of proper conduct such as tardiness, absence without permission, careless workmanship, insolence, etc., which call not for discharge for the first offense (and usually not even for the second or third offense) but for some milder penalty aimed at correction."

Por tratarse de un proceso disciplinario la empresa tiene el peso de la prueba para demostrar que la misma estuvo justificada. Demostrar la existencia de justa causa excluye el uso arbitrario o caprichoso del poder que tiene la gerencia de dirigir su fuerza de trabajo y de administrar su negocio. De hecho el Artículo XVII - ACCIÓN DISCIPLINARIA dispone en su Sección 1 que la Compañía tomará sus acciones disciplinarias por justa causa conforme a derecho, políticas y procedimientos de la

Compañía. El Profesor Demetrio Fernández en su libro El Arbitraje Obrero Patronal nos dice² que el principio de justa causa 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.

La empresa tiene el peso de la prueba para demostrar que tuvo justa causa para el despido del empleado. Esto significa que en caso de no someter prueba que sustenten las faltas imputadas el despido advendría injustificado, arbitrario y/o caprichoso y tendríamos que conceder un remedio adecuado que podría incluir la reposición en el empleo tal como dispone el Convenio Colectivo en su Artículo VIII - Arbitraje, Sección 6 la cual 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."

A fin de sustentar dicha medida la empresa sometió prueba documental como testifical. Veamos.

La Compañía Suiza Dairy se dedica a la elaboración, distribución y venta de leche, jugos y productos relacionados a través de toda la isla. El empleado reclamante, Sr. Manuel Silva, era vendedor de la querellada al momento de su separación permanente de empleo y sueldo el 27 de enero de 2010.³ Sus funciones como vendedor de la empresa consistían en cubrir una ruta diaria de trabajo atendiendo a un grupo de clientes a los cuales les vendía los productos de la empresa. Su número de empleado era

² Páginas 210 y 211

³ Exhibits 3 de la Compañía

el 12229. Fue despedido de su empleo por alegadas diferencias encontradas en las salidas y excesos de inventarios que no traía devuelta a la empresa. Así como órdenes que luego de ser despachadas las cancelaba y emitía otra por menor cantidad de dinero. Dichos alegaciones surgen de una investigación realizada por la empresa en el periodo del 1 de diciembre de 2009 hasta el 20 de enero de 2010. En dicha investigación la compañía alega haber encontrado diez (10) días en los cuales el vendedor salió con más cajas de inventario en el camión que la registrada en la maquina "hand held". Que durante esos días el reclamante no trajo ese inventario de vuelta a la compañía. Además sostiene que encontró un patrón establecido por el vendedor de hacer una factura, luego la hace "void" para una factura por una cantidad menor a la cual hace el cobro. Que fueron encontrados cheques depositados los días 23 de diciembre de 2009, 15 de enero de 2010 y 18 de enero de 2010 en los cuales la factura inicial esta "void".

De la prueba sometida por la compañía podemos concluir que el reclamante en efecto luego de cobrar unas facturas mediante cheque canceló la misma procediendo a crear una nueva por una cantidad menor. Dicha actuación viola la Regla 23 de conducta que establece la ineficiencia en el desempeño de sus labores como una falta. Sin embargo, dicha prueba no sostiene la alegada posesión de propiedad ajena que le pretende imputar la empresa al reclamante. No existe suficiente prueba que demuestre tal hecho. Si es verdad que el empleado canceló facturas y genero una nueva por una cantidad menor pero también es cierto que dicho cheque fue depositado en la cuenta de la empresa por lo que dicho dinero fue cobrado por la compañía. Con esta prueba no queda demostrado que el empleado se apropiara de dinero de la empresa. Por otro lado, no existe queja alguna de clientes que nos diga que en efecto pagaron alguna factura y dicho dinero no llegó a la empresa. Si existe una diferencia entre el cheque

pagado y la nueva factura pero nada más. La compañía pretende que con dicha prueba concluyamos que el empleado retenía dinero para sí, pero no podemos llegar a esa conclusión con la prueba sometida ya que la consideramos insuficiente para dichos propósitos.

En cuanto al faltante de mercancía con la prueba testifical y documental sometida no nos resulta confiable el proceso efectuado por la empresa en el llamado cotejo diario de la mercancía en el camión como para quedar probado tal hecho, esto a pesar del abundante testimonio vertido por el testigo Sr. Alfredo Viana. Por otro lado, del contrainterrogatorio efectuado a dicho testigo surgen unos elementos que debilitan profundamente dicho testimonio. En la etapa del contrainterrogatorio una parte tiene la oportunidad de impugnar el testimonio de un testigo y restarle credibilidad a elementos fundamentales del mismo. Esta es la situación en el caso de referencia. En síntesis en dicho contrainterrogatorio, el Sr. Alfredo Viana, testigo de la empresa, nos dice que no le toma más de tres minutos contar la mercancía que está en el camión. Que lo cuenta con el vendedor⁴ verificando el total de cestas que hay dentro de este. Que para realizar el conteo no tiene que sacar las cestas. Continúo señalando que puede ver hacia atrás del camión y verificar si le faltan o no cestas. Que el camión hace dieciocho líneas y que cuando cuenta tiene que dar dieciocho líneas en las seis de ancho que tiene. Que si hay alguna diferencia en las líneas es que porque falta una estiva o lo que fuere.⁵ Añade que no le pide la firma al vendedor para certificar lo que se llevan porque ellos cuentan con él la cantidad de cestas dentro del camión.

⁴ Páginas 76-77 de la transcripción.

⁵ Páginas 78-79 de la transcripción.

Aun cuando la Unión no somete el testimonio del reclamante es fundamental que la prueba testifical sometida por la empresa nos resulte creíble. Sin embargo, la prueba testifical sometida por la empresa en particular partes citadas del testimonio citado no nos llevan a tal conclusión. Nos preguntamos cómo es posible que se cuenten doscientas, trescientas y hasta quinientas cestas en apenas tres minutos con simplemente mirar hacia adentro del camión. Que ese proceso lo realizaba para setenta y dos (72) rutas, pues él era el único coordinador de rutas. Dicho proceso no resulta confiable y la empresa no puede descansar en el alegato de que el empleado estaba presente al momento del conteo pues la responsabilidad primaria es del supervisor. Es un hecho que tanto el supervisor como el reclamante no estaban presentes durante el cargado del camión pues el mismo era realizado por otro personal antes de ser verificado. En dicho proceso no existe una cadena confiable la cual permita concluir que la empresa tiene razón cuando le imputa el faltante al reclamante. A pesar de la abundante prueba testifical que sometió la empresa para demostrar que el empleado en efecto salía con una cantidad de mercancía en el camión tenemos que concluir que la misma no nos convence. La evidencia sometida no tiene la calidad necesaria para demostrar dicho hecho por lo que no queda probada la regla de conducta número siete (7) que se le imputa al reclamante.

Por todo lo anterior concluimos que el reclamante violó la regla de conducta número 23, no así la regla número 7. De la prueba no surge que por la regla 23 existan otras violaciones en el expediente del empleado para sostener la aplicación del despido. Esto es así, pues la misma conlleva disciplina progresiva según lo estipulado por la propia empresa en su reglamento disciplinario. Esta comienza con amonestación escrita hasta llegar al despido de un empleado.

Por todo lo anterior emitimos el siguiente:

V. LAUDO

El despido no estuvo justificado. Solo procedía la amonestación escrita que dispone el reglamento disciplinario. Se ordena el pago de todos los haberes dejados de percibir durante el tiempo en que ha estado despedido.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 18 de diciembre de 2013.


RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 18 de diciembre de 2013 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

LCDA CARMEN MUÑOZ NOYA
SÁNCHEZ-BETANCES, SIFRE & MUÑOZ-NOYA C.S.P.
PO BOX 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 00912

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