

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00920-5540

SUIZA DAIRY CORP.
Compañía o Patrono

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO, LOCAL 901
Unión

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-12-3316

SOBRE : DESPIDO
LUIS A. CRUZ DÍAZ

ÁRBITRO : ELIZABETH
IRIZARRY ROMERO

INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se celebró el 4 de noviembre de 2013. La misma tuvo lugar en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA), del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Hato Rey, Puerto Rico. El caso quedó sometido el 14 de marzo de 2014, luego de extendido el término a solicitud de las partes, para someter el correspondiente alegato en apoyo a las contenciones.

Por la Suiza Dairy Corp, en adelante, la Compañía o el Patrono, comparecieron: Lcda. Karen Ocasio Cabrera, asesora legal y portavoz; el Lcdo. Manuel Velázquez López, director de Recursos Humanos; y la Sra. Mayda Cabán, gerente de Recursos Humanos en Aguadilla, ambos fungieron como testigo.

Por la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, Local 901, en adelante la Unión, comparecieron: Lcdo. Ricardo J. Goytía Díaz, asesor legal y portavoz y Luis A. Cruz Díaz, querellante.

A las partes concernidas se les brindó la oportunidad de ser oídas, interrogar y contrainterrogar, así como, de presentar toda la prueba documental y testificar que tuvieron a bien presentar en apoyo a sus respectivas contenciones.

SUMISIÓN

Que el Honorable Árbitro determine si el despido del querellante Luis A. Cruz Díaz fue uno en el que medio justa causa, a tenor con el Convenio Colectivo, la evidencia y la jurisprudencia aplicable. De haber mediado justa causa, que se confirme el despido.

TRASFONDO

El Sr. Luis A. Cruz Díaz, en adelante, Cruz Díaz o Querellante, trabajó para la Suiza Dairy Corp., en el puesto de vendedor-chofer en las facilidades de Aguadilla, Puerto Rico. Éste tenía a cargo la función de venta, despacho de la leche y jugos para la distribución y entrega de productos a clientes. Al momento de los hechos tenía a cargo la ruta que incluía la tienda Mr. Special en Hormigueros.

El 15 de octubre de 2011, los Sres. Guarionex Vélez, sub gerente y Julio Echevarría, encargado del Departamento de Lácteos y Congelados, del Supermercado se querellaron al Sr. Luis Méndez Agront, supervisor de ventas, por un alegado incidente con el Querllante. El mismo día cursaron una comunicación escrita relatando todo el incidente, así como, otras quejas

sobre el servicio ofrecido por el empleado y las veces que en su intento por mantener las

buenas relaciones con su suplidor, Suiza Dairy, le hicieron acercamientos a Cruz, para que mejorara el servicio y siguiera los procedimientos y políticas del Supermercado.

Específicamente, se quejaron de que en varias ocasiones se le había advertido de que su ayudante, quien no trabaja para Suiza Dairy Corp., no podía estar dando servicio en la Sucursal. Les habían explicado las consecuencias y responsabilidades por parte de la Tienda, en caso de un accidente. Señalamiento que fue realizado por el Sr. Santos Alonso, Jr., vicepresidente de operaciones del Supermercado. De manera que, al ellos observar que, nuevamente, el ayudante de Cruz estaba dando servicio en la Tienda, consideraron que era una falta de respeto de parte de Cruz, al no seguir los procedimientos y políticas del Supermercado; por lo que tuvieron que intervenir con el ayudante y con él. Añadieron que dicho incidente quedó grabado en el sistema de cámaras de seguridad, en caso que necesitaran hacer referencia.

También, se quejaron de la actitud del vendedor, (Cruz), la cual consideran no era la mejor regularmente. En el Departamento de Lácteos y Congelados se quejaron, entre otras cosas, de que no dejaba toda la variedad. Incluye mercancía que el encargado no desea recibir, indicando que no se la puede borrar de la factura. Además, de que, muchas veces no quiere dar el servicio completo de "merchandiser".

Añadieron que han observado, a través de las cámaras de seguridad, que mientras el vendedor se encuentra dando servicio en el interior de la sucursal,

el ayudante ha estado moviendo el camión de Suiza Dairy del Área de Recibo al estacionamiento frontal. Por lo que, de causar algún accidente o daño a algún vehículo estacionado sería considerado de entera responsabilidad del Supermercado.

Como resultado de la queja de su cliente, Suiza Dairy generó una investigación a los efectos. Mientras tanto, Cruz fue suspendido el 18 de octubre de 2011 hasta que se concluyó la misma. Requirió copia del video puesto a su disposición para corroborar el incidente¹. La Sra. Mayda Cabán, gerente de recursos humanos, revisó los documentos relacionados con el caso, el expediente de personal del Querellante, las notas del cliente, la querella y las notas del supervisor. Al confrontar al Querellante sobre el reclamo hecho por el cliente, Mr. Special, éste negó la querella. Por cuanto, ella junto con el Lcdo. Manuel Velázquez López, director del Departamento de Recursos Humanos de la Compañía se reunieron con el Querellante y su delegado, para ver el video y confrontarlo.

El video reflejó que el Querellante no era el que guiaba el camión y que fue una tercera persona quien, la mayor parte del tiempo, dio el servicio a su cliente. Concluyen que, el Querellante no seguía las instrucciones de su cliente, por lo que estaba arriesgando la relación comercial, además de

¹ Exhibit 4 del Patrono. Carta de 19 de octubre de 2011

exponerlos a una responsabilidad civil en caso de que un tercero tuviese un accidente con el camión.

La Compañía alegó que una vez el Querellante fue confrontado con el video aceptó que él era la persona que aparecía en el video, el día de los hechos. Esto fue en presencia de su delegado. Que le brindó la oportunidad de dar una explicación, lo cual no hizo. En vista de ello, y tomando en consideración que este incidente afectó la buena marcha del negocio Suiza Dairy, ya que su cliente estaba molesto por lo que se estaba afectando la relación comercial. Además, tomó en consideración el Reglamento de Disciplina y el récord de personal del Querellante, el cual evidenció que, anteriormente, había sido amonestado por ineficiencia en el desempeño de sus funciones, suspendido por tres (3) días y otra sobre un accidente de vehículo. Medidas que no fueron cuestionadas en el procedimiento de arbitraje. Por cuanto, el Querellante las aceptó. La Compañía concluyó que la conducta del Querellante denotó una total falta de compromiso, dejadez en el desempeño de sus funciones y un alto índice de negligencia, lo que mina en gran medida la confianza depositada en él, además de afectar, significativamente, su imagen en el mercado. Por lo que determinó terminar la relación de empleo con el Querellante efectivo el 11 de mayo de 2012.

Por no estar de acuerdo con la determinación del Patrono, y considerar que el despido fue injustificado, la Unión activó el mecanismo de arbitraje, consignado en el Artículo IX, Procedimiento de Quejas y Agravios y

Arbitraje, del Convenio Colectivo. Así las cosas, el 16 de mayo de 2012, radicó la presente querrela en este Foro.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si el despido de Luis Cruz, querellante, estuvo justificado o no.

En los casos de despido es el patrono quien de ordinario tiene el peso de la prueba. Corresponde a éste probar que su determinación de despedir a un empleado estuvo justificada a tenor con el convenio colectivo y la jurisprudencia aplicable.

En el caso de marras, para la fecha de los hechos las relaciones obrero patronales entre la Compañía y la Unión se regían por el Convenio Colectivo de fecha 2008-2011. Exhibit 1 Conjunto. La Sección 1 del Artículo III, Derechos Gerenciales del Convenio Colectivo, supra, le confiere potestad al Patrono al momento de despedir un empleado. Dicho Artículo, establece entre otras cosas, "reconoce el derecho de la Compañía de administrar y operar su negocio y dirigir la fuerza de trabajo, incluyendo a manera de ejemplo, pero no limitándose a esta enumeración, el derecho a: planificar, dirigir y controlar rutas; emplear, suspender o despedir por justa causa, establecer los turnos y horarios de trabajo que sean necesarios para el mejor funcionamiento de la Compañía; redactar y poner en vigor reglas de disciplina, introducir mejoras o innovaciones en sus facilidades y operaciones, determinar el alcance, clases de equipo, productos y operaciones presentes o futuras de la Compañía"...

La Sección 3 del Artículo mencionado dispone: "La Compañía acuerda no ejercer ninguna de sus prerrogativas gerenciales en forma arbitraria ni caprichosa, y todas estas, sic, prerrogativas estarán sujetas y limitadas por las disposiciones del convenio colectivo."

Por lo antes indicado, para probar su caso la Compañía presentó prueba documental y testifical a los fines de probar que el despido estuvo justificado. La prueba testifical aportada por la Compañía consistió del testimonio de la Sra. Mayra Cabán, gerente de Recursos Humanos y persona quién investigó el incidente reportado por personal de Mr. Special en Hormigueros. Exhibit 2 del Patrono, Informe de Visita a Clientes de fecha 14 de octubre de 2011. El Patrono, también, presentó al Lcdo. Manuel Velázquez López, director del Departamento de Recursos Humanos de Suiza Dairy.

Sometido el caso y a base de la prueba antes indicada y luego de un ponderado análisis de la misma, nos encontramos en posición de resolver el mismo.

El Exhibit 2 Conjunto, identificado como Carta de Despido, de fecha 10 de mayo de 2012, menciona al detalle las razones por las cuales la Compañía tomó la decisión de terminar la relación de empleo con el empleado, Luis A. Cruz Díaz. Transcribimos el contenido de la misma:

A : Luis A. Cruz Díaz
Empleado #50535

De : Luis Mendez Agront,
Supervisor de Ventas

Juan Tirado,
Sales & Category Manager

Fecha : ~~22 de febrero de 2012~~ 5/10/12 (corrección iniciada)

Asunto: Despido

Es de conocimiento de todos los asociados de Suiza Dairy y sus afiliadas, que es indispensable cumplir con las Normas y Reglamentos establecidos por la Compañía, las cuales usted recibió el 10 de diciembre de 2003, estas son parte esencial de nuestras Políticas, al igual que los valores por los cuales se rige esta compañía, entre los que se encuentran, Integridad y respeto, éstos tienen que ser representados por todos y cada uno de los asociados de Suiza Dairy Corporation.

El pasado 18 de octubre de 2011, usted fue suspendido por investigación a raíz de la queja de un cliente de su ruta asignada, Supermercado Mr. Special de Hormigueros. Luego el 20 de octubre de 2011, usted se presenta a solicitar los documentos del FSE, los cuales le fueron completados y estuvo en licencia hasta el pasado jueves, 16 de febrero, cuando sin previa autorización se presenta en la madrugada a ruta, siendo citado para el lunes, 20 de febrero de 2012 para dilucidar los pormenores de su caso, reunión que fue pospuesta hasta el 22 de febrero de 2012 a solicitud suya de su representante sindical.

El cliente se querelló indicando que usted no ejecuta su función de ventas eficientemente, que permite la entrada de personas no autorizadas a sus facilidades; cosa que le han señalado en diferentes ocasiones y le han prohibido dicha práctica; además, indican que usted estaciona su vehículo en la parte frontal de la tienda, lo cual no está permitido; y que el vehículo no es conducido por usted, sino por otra persona, exponiendo a la compañía y a los clientes a graves daños.

Además, hizo hincapié en que usted ha hecho caso omiso de sus instrucciones, incurriendo en una falta de respeto hacia sus representantes, yéndose por encima de las directrices, Políticas y Procedimientos de la tienda; añaden que sus empleados se han quejado de su actitud y del servicio que reciben de su parte, que incluso no les deja toda la variedad y que no quiere dar servicio a las neveras, violando nuestras políticas y afectando la relación tan importante que tenemos con este cliente.

El 18 de octubre, cuando nos reunimos con usted, usted nos indicó que: "no ponía a nadie a conducir su camión y que no lo estaciona al frente" (información que es falsa ya que el propio video del cliente demuestra cómo mientras usted estaba dentro de la tienda el camión fue movido de la parte de atrás de la tienda hacia al frente), además le preguntamos si usted deja el camión con la llave puesta y sin seguro y usted nos contestó que "sí", poniendo en peligro nuestra propiedad a expensas de que la unidad sea robada y tengamos pérdidas cuantiosas o que ocurra un accidente ya que

nuestros camiones requieren licencia tipo 8 por su gran peso y complejidad de guiarse y autorización interna para poder guiarlos.

Cuando le cuestionamos con relación a la entrada de personal no autorizado a la facilidad del Supermercado usted nos aceptó un "sí" conocía las directrices dadas por el Sr. Alonso, lo cual también fue confirmado por su Supervisor. Se le pregunta por qué, entonces esta persona estuvo el sábado dentro de la facilidad a lo que usted no tuvo respuesta simplemente se encogió de hombros implicando que no tenía una respuesta.

Luego de recopilar toda la información de las partes y las evidencias provistas por el cliente, incluyendo evidencia fílmica, pudimos identificar los siguientes puntos: a) Usted nos miente ya que no ejecuta su función de servicio al cliente, si no que una persona prohibida por el cliente es quien hace el trabajo por usted. Esto en clara violación a las instrucciones que el cliente le ha dado y que usted sabe que está prohibida.

Se desprende de la evidencia que esta persona guía el camión de la compañía y lo coloca en la parte frontal de la tienda. Además, usted nos aceptó que deja la llave pegada al camión, toda esta situación constituye una negligencia crasa, dado que expone la propiedad de la Compañía, tanto el camión como la mercancía existente en el mismo, a ser alterada, contaminada o hurtada con facilidad. El hecho de que una persona ajena a la Compañía conduzca uno de nuestros camiones nos expone a muchos riesgos, tanto de seguridad como legales y además expone a nuestro cliente a diferentes situaciones legales inherentes a dicha acción, entiéndase choques, accidentes con peatones, etc., además de que esta persona no está capacitada para conducir dicho tipo de vehículo debido a que no ha pasado nuestro examen interno para confirmar que está capacitado, lo que nos expone a violaciones de ley de tránsito, además de que no cumple con los requerimientos del Departamento de Transportación Federal (DOT).

Su conducta falta al Reglamento de Conducta de la Compañía las cuales leen como sigue:

Regla #43 "Suplir información falsa o engañosa que le sea requerida por la compañía, al igual que llevar a cabo reclamaciones falsas".
Puede conllevar Despido.

Regla #41 "Cualquier empleado que por su negligencia le cause daño a la propiedad de la compañía, de otro empleado o terceras personas o ponga en peligro la propiedad de estos, estará sujeto a acción disciplinaria". Puede conllevar Despido.

Regla #8 "Perder el tiempo durante horas de empleo". Puede conllevar Despido.

Según se desprende del contenido de la carta de despido, entre otras razones para la determinación del despido, se le especifica el incidente ocurrido el 18 de octubre de 2011, con el cliente Mr. Special en Hormigueros.

Sobre el particular, citamos: "El cliente se querelló indicando que usted no ejecuta su función de ventas eficientemente; que permite la entrada de personas no autorizadas a sus facilidades; cosa que le han señalado en diferentes ocasiones y le han prohibido dicha práctica; además indican que usted estaciona su vehículo en la parte frontal de la tienda, lo cual no está permitido; y que el vehículo no es conducido por usted, sino por otra persona, exponiendo a la Compañía y a los clientes a graves daños."

Continúa: "Además, hizo hincapié en que usted ha hecho caso omiso de sus instrucciones, incurriendo en una falta de respeto hacia sus representantes, yéndose por encima de las directrices, Políticas y Procedimientos de la tienda; añaden que sus empleados se han quejado de su actitud y del servicio que reciben de su parte, que incluso no les deja toda la variedad y que no quiere dar servicio a las neveras, violando nuestras políticas y afectando la relación tan importante que tenemos con este cliente."

La evidencia sometida por el Patrono, demostró que el despido estuvo justificado. Veamos. Antes de despedir al Querellante, el patrono realizó una investigación sobre las quejas informada por su cliente, Mr. Special en Hormigueros. Dicha investigación se originó como resultado de la visita que realizara el Sr. Luis Méndez Agront al supermercado Mr. Special, donde el Sr. Julio Echevarría, "daily manager", dejó saber lo que había ocurrido con Cruz

Díaz, y lo insatisfecho que se sentían con el servicio ofrecido por éste. Ello fue reportado en el documento titulado, Informe Visita a Clientes. Exhibit 2 de Patrono.

Como resultado de dicho Informe, el 18 de octubre de 2011, Cruz Díaz fue suspendido temporalmente de empleo y sueldo mientras se realizaba una investigación por la conducta incurrida. La suspensión era efectiva hasta el 21 de octubre de 2011, fecha en que a su vez se llevaría a cabo una reunión para dilucidar los pormenores del caso. Copia del documento Suspensión Temporera de Empleo y Sueldo por Investigación fue recibida por el delegado de la Unión, Doel Troche. Exhibit 12 Conjunto

Como parte de lo declarado por la testigo de la Compañía, Sra. Mayda Caban, gerente de Recursos Humanos, explicó el procedimiento a seguir en caso de quejas de parte de los clientes. Indicó que una vez se recibe la notificación de parte del supervisor, sobre las quejas, se le solicita al cliente que envíe una notificación formal de la situación. En este caso, procedieron a enviar un reporte y un video junto con un documento en el que desglosan los eventos grabados. Exhibit 3 y 3A, y 5 del Patrono.

La representación legal de la Unión objetó la admisión de los Exhibit 2, 3 3A, y 5 del Patrono, por no contar con las personas para poder contrainterrogar con respecto al video y los documentos. Hemos otorgado valor probatorio a los Exhibit antes mencionados por considerar que los mismos constituyen récords de negocio. Además, de que las reglas de

evidencia de los tribunales no aplican a este Foro, aunque podrán utilizarse como guías y se aplicarán con flexibilidad.

Es importante consignar que, durante la vista del caso, se proyectó el video objeto de consideración y análisis, marcado como Exhibit 5 de Patrono. De manera que, el Querellante tuvo la oportunidad de controvertir la prueba del Patrono, cosa que no hizo.

La testigo del Patrono, Sra. Caban, hizo referencia a las observaciones que hizo el cliente, detalladas en el documento marcado como Exhibit 3A del Patrono. En el mismo se indica el número de la cámara, la hora y el evento que ocurría el día de los hechos.

La testigo declaró que al mostrarle el video al Querellante y confrontarlo sobre la queja de su cliente, éste negó los hechos. Que en esa reunión el Querellante estuvo acompañado de los Sres. Ángel Núñez, delegado, Luis Mangual, representante sindical. También estuvo presente el Lcdo. Manuel Velázquez, director de Recursos Humanos de Suiza Dairy y ella. TR 62 13-15. De esa manera, se le dio la oportunidad de explicar qué era lo que estaba pasando en el video.

La señora Cabán, explica que el video refleja que el Querellante estaba acompañado por otra persona, quien fungió como su ayudante. Además, muestra, entre otras cosas, a esa persona moviendo el camión de Suiza y lo estacionó frente al Supermercado, área no autorizada. Que se le preguntó al Querellante si conocía las directrices dadas por el Sr. Alonso con relación a la entrada de personal no autorizado a la facilidad del Supermercado y éste

aceptó que "sí" conocía las mismas. Por lo que se le cuestionó, por qué, esta persona estuvo el sábado dentro de las facilidades y el Querellante no tuvo respuesta, simplemente, se encogió de hombros implicando que no tenía una respuesta.

Continuó declarando la testigo, que el video muestra que el alegado ayudante tenía el mismo uniforme que el Querellante. Un uniforme que lo identificaba como empleado de Suiza Dairy, pantalón negro y polo rojo. Colores utilizados por los vendedores, ya que en la Compañía cada departamento utiliza un color distinto, para identificar el área. Ésta añadió que no conoce a esa persona, no es empleado de la Compañía, y nunca antes la ha visto. Además, por no ser empleado de la Compañía no está autorizado a guiar el "truck".

La Sra. Caban, declaró que previo a la reunión donde se le mostró el video al Querellante, el 18 de octubre de 2011, hubo otra reunión relacionada con la situación reportada. En la misma se le dio una primera reprimenda a Cruz Diaz. En ese momento se le hicieron preguntas a base de la información provista por el supervisor, Luis Méndez, ya que todavía no se había recibido el escrito del cliente. En la reunión estuvieron presentes los Sres. Doel Troche, delegado, en ese momento; Juan Tirado, gerente de ventas, en ese momento; Luis Cruz, querellante; Luis Méndez, supervisor de venta, en ese momento, y ella. Que fue ella quien redactó el documento conteniendo lo discutido y el cual fue firmado por todas las personas antes mencionadas. El Querellante, solamente, escribió sus iniciales. Exhibit 7 Patrono. De este documento se

desprende que el Querellante, básicamente, niega los hechos imputados o no recuerda algunos. Por lo que más adelante se llevó a cabo la segunda reunión donde lo confrontaron con el video.

En el contrainterrogatorio, la testigo de la Compañía, entre otras cosas, explicó la importancia de que solo personal autorizado por la Compañía sea el que conduzca el camión. Declaró que se le da un examen de conducir interno, se le hace un examen físico e incluye prueba de dopaje. Añadió que no tiene conocimiento de que algún vendedor tenga ayudante, ni que haya habido alguna querrela sobre el particular. Estableció que el Reglamento de Suiza Dairy, específicamente, la regla 28 prohíbe el utilizar un ayudante. Establece que no se puede montar gente no autorizada, a menos que sean agentes de gobierno estatal o federal o sean empleados de la Compañía con autorización legal para así hacerlo. La violación a esta regla puede conllevar el despido. Confirmó que el en caso del supermercado Mr. Special, solamente, se puede entregar los productos de Suiza por el área de "Receiving del Supermercado", añadió que cada supermercado tiene su protocolo de entrega.

En cuanto a si se entregó todos los productos que se le requerían para el día de los hechos, indicó no saber si es lo que se requería, pero por lo menos Cruz está marcando los que encontró en góndola.

Otro testigo de la Compañía fue el Lcdo. Manuel Velázquez López, director de Recursos Humanos. Éste declaró que antes de tomar la decisión de despedir al empleado, analizaron el caso. Observaron el video, los récords de

ventas de la Compañía, el expediente, las notas del cliente, la querella, las notas del supervisor y dialogaron con el empleado. Le preguntaron sobre la queja de su cliente y Cruz negó todo. De manera que, lo confrontaron con el video. Se le preguntó si ese era él, lo que aceptó en presencia de su delegado.

La investigación los llevó a concluir que el Querellante estaba poniendo en riesgo al Patrono, al permitir que un tercero guiara los camiones de la Compañía en los predios del cliente. Estaba arriesgando la relación con uno de los clientes más importantes que es Mr. Special al violar las directrices que les había dado. Directrices que el empleado admitió conocía y entendía. al preguntársele por qué lo hizo, subió los hombros como que no tenía una respuesta. En cuanto a, si es la primera vez que el cliente se queja del servicio del Querellante, el testigo declaró no saber, pues las quejas se las hacen al supervisor, quien las atiende. Añadió que del expediente de Cruz se desprende que tuvo accidentes. Que no se incluyó en la carta de despido, porque los hechos acontecidos en Mr. Special son suficientes para sostener la medida disciplinaria. Ante el señalamiento, por parte del representante legal de la Unión, relacionado con que las medidas disciplinarias caducan al transcurrir quince (15) meses, el licenciado Velázquez declaró que el Reglamento de Disciplina, Exhibit 2 Conjunto, establece que caducan a los quince (15) meses de haber sido impuestas, excepto cuando el empleado incurra en un patrón de incurrir en las mismas violaciones a través del tiempo, en cuyo caso el historial de dicha violación podrá ser utilizada para establecer la medida disciplinaria.

El licenciado Velázquez, declaró que las medidas disciplinarias previas, impuesta al Querellante, tal y como surgen del expediente son: el 16 de febrero de 2010, amonestación por ineficiencia en el desempeño, el 24 de julio de 2009 una suspensión de tres (3) días y otra sobre un accidente de vehículo. También, había recibido una queja de Sam's Club, por el mal desempeño del empleado, por lo que lo sacaron de la ruta, así fue firmada por el Querellante. Exhibit 8, 9 y 10 del Patrono. Disciplina progresiva que nunca fue cuestionada en el Procedimiento de Quejas y Agravios dispuesto en el Convenio Colectivo, por lo que fue aceptada como correcta.

La Unión, por su parte, no presentó prueba para controvertir los hechos presentados por la Compañía. El delegado ni el representante quienes, según surge del testimonio de los testigos del Patrono, estuvieron presente durante los procesos, no comparecieron a la vista. De hecho, la carta de despido fue estipulada por las partes. Igualmente, se estipuló que el Querellante recibió copia del Reglamento Disciplinario de los Empleados de Suiza Foods Puerto Rico, Exhibit 3 Conjunto; el recibo firmado por el Querellante de dichas Reglas de Conducta, Exhibit 4 Conjunto; Código de Ética del Grupo La Gloria, Exhibit 6 Conjunto, Recibo del Código de Ética, Exhibit 5 Conjunto; Política de Seguridad Vehicular, Exhibit 11C, Certificación de Recibo de la Política de Seguridad Vehicular, Exhibit 9 y 10 Conjuntos; y la Política de Ventas, Cobros y Cuadre de Vendedores, Exhibit 8 Conjunto, Evidencia de Recibo de la Política de Ventas, Cobro y Cuadre de Vendedores, Exhibit 7 Conjunto.

La jurisprudencia ha sido consistente al determinar que la terminación de empleo se considera injustificada cuando el patrono no establece que la misma tuvo su origen en alguna razón y motivo vinculado a la ordenada marcha y normal funcionamiento de una empresa y no en el libre arbitrio o capricho del patrono. Por otro lado, la Ley de indemnización por despido injustificado dispone que es justa causa para el despido la violación reiterada, por el empleado, de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento, siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado, oportunamente, al empleado. Una sola ofensa o primera falta será justa causa para despedir al trabajador solamente, por excepción, si la ofensa es de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa que constituye imprudencia esperar su reiteración para separarlo del establecimiento. Secretario del Trabajo v. I.T.T., 1979, 108 DPR 536.

Como regla general se ha establecido que el incumplimiento de las normas o reglas internas podría dar lugar a un despido justificado. Santiago v. Kodak Caribbean, 129 D.P.R. 763 (1192). No obstante, dichas normas y reglamentos tienen que ser razonables. La razonabilidad estriba en que exista proporcionalidad entre la falta y la sanción aplicada.

En el caso de autos, quedó probado que el Querellante recibió y tenía conocimiento de las normas y procedimientos de la Compañía. Que había sido disciplinado, anteriormente, imponiéndose acciones correctivas, por ineficiencia y negligencia en el desempeño de sus funciones. De manera que

sabía a lo que se exponía de incurrir, nuevamente, en violación a las reglas de conducta y sus políticas. Demostró que al Querellante se le dio la oportunidad de que explicara porqué utilizó un tercero en su trabajo, según refleja el video de seguridad del área de "receiving" de Mr. Special (Hormigueros). Este tercero no tenía adiestramiento ni certificaciones, según requeridas por legislación federal y estatal para un conductor-vendedor de Suiza. Tampoco, era empleado de Suiza. Por lo que Cruz Díaz, permitió al ayudante ignorar y desafiar las instrucciones del cliente para la entrega de productos de Suiza en su local. Lo que ponía en peligro la relación comercial de los clientes de Suiza.

En vista de que la prueba presentada por el Patrono, en el caso de autos, fue una robusta y convincente, además, quedó incontrovertida, y ante el hecho de que la carta de despido fue estipulada por las partes, no es necesario discutir cada una de las reglas violada por el Querellante. La violación a las Reglas: 8, 28, 34, 41 y 43, claramente, establecen que en caso de incumplimiento con las mismas, puede conllevar el despido. De manera que, el violar una sola de dichas reglas puede conllevar la aplicación de la sanción establecida, el despido. En el caso de autos, el Querellante violó más de una. Resulta un ejercicio fútil discutir una por una. En la apreciación de la prueba sometida por el Patrono, encontramos probados los cargos imputados al Querellante. Ello así, concluimos que la Compañía hizo uso de la potestad conferida en el Artículo III-Derechos Gerenciales del Convenio Colectivo vigente entre las partes, el cual, entre otras cosas, faculta al Patrono a

despedir por justa causa. Exhibit 1 Conjunto. Por lo que se justifica la sanción impuesta.

A tenor con lo anteriormente expuesto, la prueba presentada, y el Convenio Colectivo, se sostiene la acción disciplinaria tomada por el Patrono, ya que probó la justa causa para el despido. Además, no se probó que actuó de forma caprichosa, ni arbitraria. Por consiguiente, emitimos el siguiente:

LAUDO

El despido de Luis A. Cruz Díaz, querellante, estuvo justificado. Se confirma la medida disciplinaria impuesta por la Compañía.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En Hato Rey, Puerto Rico, a 23 de abril de 2014.


ELIZABETH IRIZARRY ROMERO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 23 de abril de 2014, y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA MAYDA CABÁN
GERENTE RECURSOS HUMANOS
SUIZA DAIRY-BORINQUEN DAIRY
APARTADO 1977
AGUADILLA PR 00605

LCDA KAREN OCASIO CABRERA
PORTAVOZ Y ASESORA LEGAL
SUIZA DIARY
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

LCDO RICARDO GOYTÍA
PORTAVOZ Y ASESOR LEGAL
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
PO BOX 360381
SAN JUAN, PR 00936-0381



LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA SISTEMAS OFICINA III