

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-10-1920

SOBRE: DESPIDO

ÁRBITRO:
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso de referencia se efectuó el 14 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 9 de abril 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, el Sr. Víctor Vázquez 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, y el Sr. Rafael Rivera, 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 Árbitro determine, de acuerdo al Convenio Colectivo, la prueba y el Derecho vigente aplicable, si el despido del Sr. Rafael Rivera, 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 conforme a derecho y al Convenio Colectivo."

Por su parte la Unión radicó el siguiente proyecto:

"Determinar si a la luz del convenio, las prácticas pasadas y la prueba desfilada si el despido del Sr. Rafael Rivera 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...

REGLAS DE CONDUCTA IMPUTADAS

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.

IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

Las partes rigen su relación obrero patronal mediante un convenio colectivo, en el cual pactaron salarios, 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. Rafael Rivera. Este se desempeñaba como vendedor de Suiza Dairy. El 27 de enero de 2010, este fue suspendido permanentemente de empleo y sueldo.³

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:

² Exhibit 1 conjunto.

³ Exhibit 3 de la Compañía.

- (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.⁴

La Compañía tiene la obligación de convencer a este juzgador de que ocurrieron los hechos imputados al reclamante. 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
- c. Si la medida disciplinaria fue razonable.⁵

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

⁴ Prontuario de Derecho Probatorio Puertorriqueño, Emmanuelli Jimenez, Rolando, Ediciones Situm, 2010, pags. 119-120.

⁵ Demetrio Fernández, El Arbitraje Obrero Patronal, pág. 210.(Primera Edición 2000)

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."

El reclamante, Sr. Rafael Rivera 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 Vendedores⁶ y el Reglamento Disciplinario de los Empleados⁷. 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

⁶ Exhibits 1 de la Compañía.

⁷ Exhibits 2 de la Compañía.

esta, el vendedor tiene que registrar toda venta efectuada durante el día. De la misma surge la actividad diaria de la ruta.

I- REGLA DE CONDUCTA NUMERO 23

Una de las reglas 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."

De un análisis de la prueba documental y testifical surge que el empleado reclamante violó dicha regla de conducta. De la prueba se desprende que en dos cheques: uno del Colmado Nieves y otro de La Nueva Coroza se detectaron inconsistencias, ya que los clientes pagaron facturas que estaban canceladas por el mismo vendedor y luego confecciono factura por cantidades menores.

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

En cuanto a las otras reglas de conducta imputadas entendemos que no existe prueba suficiente para demostrar que incurrió en violación a las Reglas de Conducta #7 y #40. No quedó probada la posesión de propiedad ajena sin autorización ni el uso de propiedad de la compañía para uso personal. Tampoco quedó probado que se haya prestado ni dispuesto de forma alguna de propiedad de la compañía sin autorización escrita del supervisor inmediato. Si bien es cierto que el proceder del empleado de cancelar una factura para luego hacer otra por una cantidad menor nos levanta muchas interrogantes, la misma no es suficiente para concluir que incurriera en alguna conducta que violara las reglas imputadas. Máxime cuando la empresa no puede demostrar de

forma fehaciente que el proceso de supervisión, conteo y cuadre al salir el vendedor con el camión para recorrer su ruta nos resulte confiable.

Por otro lado, de la prueba surge que el empleado había sido suspendido temporalmente para investigación el 25 de noviembre de 2008 en una primera ocasión por violación a dicha regla.⁸ El 2 de diciembre de 2008 se le notificó que luego de la investigación se concluye que su conducta refleja unas claras deficiencias en su ejecución y que la suspensión se tomaría como medida disciplinaria. Además se le notificó que regresaría a su trabajo el 5 de diciembre de 2008.⁹ Entendemos que la Compañía cumplió con el principio de disciplina progresiva al suspender en primera ocasión al empleado y luego despedir por una segunda violación por dicha regla de conducta.

Por todo lo anterior emitimos el siguiente LAUDO:

El despido estuvo justificado se procede al cierre y archivo de la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 19 de junio de 2014.


RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
ÁRBITRO

⁸ Exhibits 1 de la Compañía.

⁹ Exhibits 2 de la Compañía.

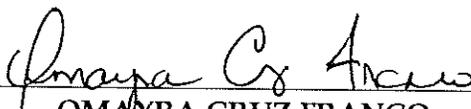
CERTIFICACIÓN: Archívado en autos hoy, 19 de junio de 2014 y remitida

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