

DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540

SUIZA DAIRY CORPORATION
(Patrono)

Y

CENTRAL GENERAL DE
TRABAJADORES
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-11-1836
SOBRE: SUSPENSIÓN

CASO NÚM. A-12-1852
SOBRE: DESPIDO

ÁRBITRO:
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ

INTRODUCCION

Los casos de referencia fueron agrupados ante este Árbitro el 4 de abril de 2012 mediante determinación del Subdirector del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos a solicitud de las partes. Las vistas de los casos de referencia se efectuaron 8 y 14 de noviembre y 4 y 6 de diciembre de 2012, el 21 de febrero y 28 y 30 de mayo de 2013. Por la Compañía compareció: el Lcdo. Julio Lugo Muñoz, Asesor Legal y Portavoz; y el Sr. Manuel Velázquez en representación de la empresa. Como testigos el Sr. Manuel Velázquez,¹ la Sra. Yahaira Piñot,² el Sr. Norbert Franqui,³ el Sr. Julio Ramos,⁴ y el Sr. Jonathan Báez Rodríguez⁵. Por la Unión compareció: el Lcdo. Ricardo Santos Ortíz, Asesor Legal y Portavoz; y como testigos los Sres.

¹ Testificó el 4 de noviembre de 2012 para la suspensión y el 28 de mayo de 2013 para el despido.

² Testificó para la suspensión de empleo y sueldo el 14 de noviembre y 4 de diciembre de 2012.

³ Testificó tanto para la suspensión como el despido. El 8 de noviembre y el 6 de diciembre de 2012.

⁴ Testificó el 21 de febrero de 2013.

⁵ Testificó el 30 de mayo de 2013.

David Rohena Díaz, Querellante, Eric Francisco Polanco Oliver, Christian Medina Morales y Noel Soto Román.⁶

SUMISIÓN

No hubo acuerdo de sumisión por lo que este Árbitro determinará el asunto a resolver a base de la prueba y el Convenio Colectivo.⁷ Los proyectos sometidos fueron los siguientes:

Por la compañía en cuanto a la suspensión su proyecto fue:

“Que el Honorable Arbitro determine si de acuerdo a la prueba, el convenio colectivo y el derecho aplicable si la suspensión de empleo y sueldo del Sr. David Rohena estuvo o no justificada. De entenderse que lo estuvo que el árbitro ampare la acción disciplinaria tomada. De entenderse que no lo estuvo, se proveerá el remedio adecuado.

En cuanto al despido su proyecto fue: “Que su Señoría determine, de acuerdo a la prueba, el derecho aplicable y el convenio colectivo si el despido del Sr. David Rohena estuvo o no justificado. De determinarse que lo estuvo justificado se desestimará la querella sometida por la unión. De determinarse que no lo estuvo se 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 la suspensión y posterior despido del Sr. David Rohena estuvo justificado o si las sanciones fueron excesivas.

⁶ Todos los testigos de la Unión testificaron en la vista del 30 de mayo de 2013.

⁷ 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, 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.”

Determinar si el patrono aplicó de manera uniforme las normas de la empresa.

Que se elimine del expediente de personal ambas acciones disciplinarias; 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 justifica proceda.”

Entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si la suspensión del querellante estuvo o no justificada. En caso de no estarlo proveer el remedio adecuado.

Determinar si el despido del querellante estuvo o no justificado. En caso de no estarlo proveer el remedio adecuado, incluyendo la posible reposición con o sin paga tal como dispone el Convenio Colectivo.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO XVII

ACCIONES DISCIPLINARIAS

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.

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. En adición podrá despedir o disciplinar por justa causa a los empleados cubiertos por el presente Convenio.

...

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.

ARTÍCULO XIX

PROCEDIMIENTO EN CASO DE DESCUADRE

EN EL INVENTARIO Y/O DEPOSITOS SEMANALES

Sección 1. Se mantendrán los procedimientos necesarios de cuadre de inventario físico para todos los vendedores. Los

vendedores recibirán notificación de siete (7) días calendarios como citación a cuadre, excepto bajo circunstancias extraordinarias y fuera de lo normal.

Sección 2. La Compañía le otorgará crédito a clientes crédito-vendedor, cuando estos alcancen un volumen de ventas igual o mayor a \$1,000.00 semanales, que cumplan los requisitos de crédito establecidos en la política empresarial y que a su vez sean recomendados por el vendedor. La Compañía realizará sus mejores esfuerzos para promover que los clientes, que cumplan con los criterios antes establecidos, se conviertan en clientes crédito-compañía. El vendedor participará activamente en este proceso y recomendará los clientes que entienda deben participar en actividades promocionales, que redunden en ventas adicionales o incrementales. La Compañía se asegurará de que los vendedores tengan conocimiento de las promociones que la Compañía estará implementando, de tal forma que éstos puedan comunicarlas a los clientes a quienes apliquen.

Procedimiento en lo referente al cobro de facturas y cheques devueltos

La Compañía notificará al vendedor de inmediato al recibir todo cheque devuelto de clientes crédito-vendedor.

Sección 3. El vendedor tomará acción afirmativa en el cobro de facturas y/o cheques sin fondos. La Compañía asistirá al vendedor en todos aquellos casos en que el vendedor haya agotado todos los recursos a su alcance para el cobro de facturas y cheques devueltos donde considere necesario la intervención del supervisor par el cobro. El vendedor será responsable del cobro de las ventas realizadas por él a sus clientes crédito-vendedor, incluyendo el cobro de cheques sin fondo. La Compañía será la responsable por el cobro de cheques devueltos y/o las facturas a los clientes crédito-compañía.

Sección 4. Cualquier vendedor que se niegue a asistir a la Compañía en el cobro de cheques sin fondos y/o facturas estará sujeto a acción disciplinaria.

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

cuadre y cualquier diferencia deberá ser aportada de inmediato. Todo faltante de mercancía deberá ser reportado según el procedimiento de cuadre 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 cuadre y recibo de cada sucursal.

La Compañía realizará todos los esfuerzos necesarios para manejar toda reclamación por faltante dentro del siguiente ciclo de cuadre (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 preorden 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 7. En la eventualidad de que un cliente crédito-vendedor se acoja a las disposiciones de la Ley de Quiebras, la Compañía no responsabilizará al vendedor por las facturas pendientes de pago y/o cheques devueltos que correspondan a la venta efectuada durante los siete (7) días anteriores a la radicación de la quiebra. El vendedor deberá cooperar con la Compañía para proveerle la información necesaria para poder radicar la reclamación de pago (Proof of Claim) en el Tribunal de Quiebras.

Es responsabilidad de la Compañía el darle la información, de así tenerla, al vendedor sobre los clientes de éste que se declaren en quiebra (se posteará el boletín de Puerto Rico). En la eventualidad de la Compañía ser negligente en darle al vendedor la información de la radicación de quiebra, el vendedor no será responsable de ninguna cantidad adeudada por dicho cliente y cuya factura se incurra con posterioridad a la fecha en que la Compañía tuvo conocimiento de dicha quiebra.

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

Sección 9. Copia de la Hoja de Carga Ajustada del camión del vendedor estará disponible para los vendedores que así lo soliciten en la Oficina de Data Entry en el área de nevera.

Sección 10. Las reclamaciones o ajustes de inventario, se tratarán de resolver de inmediato, pero en la eventualidad de que no puedan ser resueltas, la Compañía le presentará al vendedor su determinación al respecto dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de que el vendedor haya presentado las mismas.

Sección 11. La política de crédito por devolución en las cuentas de DSD será enmendada según lo siguiente:

14 litros leche regular, dietas y Nesquick

2 litros skim milk

2 litros essential

El resto de la política continuará según actual incluyendo que para las cadenas que se mantienen en el área de DSD como Walgreens, Conchita, etc., se continuará con la práctica de devolución actual de crédito completo.

REGLAS DE CONDUCTA IMPUTADAS EN LA SUSPENSIÓN

...

23: Ineficiencia en el desempeño de sus labores, lo cual incluye realizar las labores asignadas tardíamente, o de una forma distinta a la requerida. Medida disciplinaria progresiva. Primera y segunda ofensa - advertencia escrita. Tercera Ofensa - Suspensión y Cuarta Ofensa - Despido

...

43: Suplir información falsa o engañosa que le sea requerida por la Compañía, al igual que llevar a cabo reclamaciones falsas. Medida disciplinaria - Suspensión o Despido dependiendo de la naturaleza.

VIOLACIÓN A LA POLÍTICA DE COBRO Y CUADRE

Sección IV: 1: Toda venta deberá evidenciarse mediante la emisión de "facturas de ventas" en original y copia deberán ser firmadas por el cliente. Una copia de factura 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.

Sección V: Todo cobro de cuentas Crédito Vendedor deberá evidenciarse mediante la emisión de "recibos de cobro". Una copia del recibo deberá ser entregada al cliente y otra copia para el vendedor y/o agente. El original del recibo será entregado al cajero en la liquidación diaria.

Sección VI: Todo vendedor y/o agente deberá hacer una liquidación diaria en la cual debe entregar todas las transacciones registradas en la Máquina Hand Held.

MEDIDAS DISCIPLINARIAS APLICADAS AL DESPIDO

...

7. Posesión de propiedad ajena sin la debida autorización. Despido

13: Alteración sin autorización o falsificación de cualquier documentación de la Compañía, de clientes, de terceras personas o de agencias de gobierno. Esto incluye los informes de asistencia de los empleados. Despido

42: Deslealtad a la Compañía no será tolerada. Esto incluye además llevar a cabo cualquier actividad que sea incompatible con su posición de empleado de la Compañía. Despido

43: Suplir información falsa o engañosa que le sea requerida por la Compañía, al igual que llevar a cabo reclamaciones falsas. Puede conllevar despido dependiendo de la naturaleza.

23: Ineficiencia en el desempeño de sus labores, lo cual incluye realizar las labores asignadas tardíamente, o de una forma distinta a la requerida. Disciplina progresiva

Política de Ventas, Cobro y Cuadre de Vendedores: Toda venta deberá evidenciarse mediante la emisión de "facturas de ventas" en original y copia que deberán ser firmadas por el cliente. Puede conllevar despido.

TRASFONDO GENERAL DE LAS QUERELLAS -A-11-1836-SUSPENSION
Y A-12-1852 -DESPIDO

Luego de un análisis de la prueba documental como testifical concluimos el siguiente cuadro de hechos, el cual no fue controvertido. Veamos. La Compañía Suiza Dairy se dedica a la elaboración, venta y distribución de productos lácteos y sus derivados, así como jugos y otros productos. Esta empresa tiene distintas sucursales a través de la isla teniendo sus oficinas principales en San Juan. Este proceso de venta, distribución y cobro es realizado por los vendedores, los cuales tienen asignada una ruta y una serie de clientes a quienes brindan el servicio que ofrece la empresa. Esta compañía administra un convenio colectivo⁸ con la Unión, en donde pactaron salarios, condiciones de trabajo y un procedimiento para la resolución de controversias. No obstante, retuvo su derecho a administrar su negocio, incluyendo la promulgación de reglamentos disciplinarios⁹ y la formulación de políticas, todas dirigidas a lograr los objetivos de la empresa. Dentro de dichas políticas esta la Política de Ventas, Cobro y Cuadre de Vendedores¹⁰. Cada vendedor es adiestrado sobre dicha política y además se le hace entrega de la misma.¹¹ Esta política contiene los pasos a seguir por el vendedor en el proceso de venta y cobro. En esta se contemplan distintos aspectos, tales como los distintos tipos de ventas y clientes, facturación y cobro, liquidación diaria de los vendedores y procesos de cuadre, reclamaciones, promociones y cheques devueltos. El objetivo de dicha política es establecer por parte de la empresa una serie de

⁸ Exhibit 1 conjunto.

⁹ Exhibit 4 conjunto.

¹⁰ Exhibit 1 de la Compañía.

¹¹ Exhibits 2 y 17 de la Compañía.

controles en el proceso de venta. Por otro lado, en adición, el convenio colectivo en su Artículo XIX las partes pactaron un procedimiento en caso de descuadres en el inventario y/o depósitos semanales. En dicho artículo se le imponen unos deberes al vendedor so pena de medidas disciplinarias.

El proceso de venta en la Compañía conocido como "ciclo de ventas" tiene distintas fases. En primer lugar el vendedor realiza un pedido de lo que va a vender el próximo día de trabajo. Este se realiza mediante un terminal de computadora localizado en el área de cuadro. En este el vendedor ingresa su número de vendedor, su número de ruta y selecciona dentro de dicho sistema computadorizado los productos que interesa se carguen en el camión. Luego este proceso de cargado se efectúa en dos áreas de la Compañía, la primera en el área de Suiza Foods y luego en el almacén de Suiza Dairy donde se encuentran los productos que la empresa elabora. En ese momento el camión es cargado realizando cualquier ajuste que sea necesario debido a que no está disponible el producto y cualquier otra circunstancia. Dicho ajuste es realizado por el Supervisor. Luego de finalizar el cargado del camión y realizar el ajuste pertinente al inventario que el mismo lleva se procede a entrar dicho inventario a la computadora "hand held". Esta es una computadora manual provista por la Compañía al vendedor en donde con su número de vendedor y de ruta este realiza las diversas transacciones que sean necesarias. Cada vendedor tiene la obligación de registrar cada transacción de forma correcta en dicha computadora. En esta etapa el Coordinador de Ruta procede a certificar la carga que lleva el camión. A partir de este momento el camión está listo para

cuando llegue el vendedor y este proceda a visitar a los clientes. En este proceso de venta cada cliente está identificado por un código al igual que cada producto.

Cada venta se incorpora a la "hand held" para generar una factura y una copia de la misma debe ser entregada al cliente al momento de efectuarse la venta. El vendedor retiene el original de dicha factura pues con esta se procederá a realizar el cuadro al final del día. En el proceso de venta existen tres tipos de venta y/o clientes. Esta la venta en efectivo, las llamadas crédito/compañía y crédito/vendedor. La venta crédito/compañía es una donde esta le ha extendido a un cliente crédito luego de una evaluación. Los cobros de dichas ventas no son realizados por el vendedor sino por un oficial del Departamento de Cobros. En cuanto a las ventas crédito/vendedor este es quien extiende el crédito y asume el riesgo de su cobro. En caso de que el cliente no pague dentro del periodo de siete (7) días el vendedor está obligado a pagar dicha factura. Con el propósito de monitorear dichas ventas la Compañía tiene lo que se conoce como un "aging" o cuenta a cobrar por envejecimiento. Dicha cuenta se verifica para asegurarse que el vendedor cobre la factura en o antes de siete (7) días. Por otro lado, como parte de los procesos el vendedor tiene que cerrar la transacción en la "hand held" una vez el cliente paga la factura adjudicando el pago de la misma por lo que debe proceder al cierre de la factura y de la transacción. De no hacerse la factura continuaría pendiente de pago creando unas diferencias que deben ser conciliadas. Dicha diferencia iría a la cuenta 9999, la cual es una cuenta que recoge cualquier diferencia que haya

surgido en el día a día del vendedor. Esta cuenta siempre debe estar en un balance cero (0). En la misma se recogen diferencias en inventario, cobros y cualquier otro tipo de transacción financiera. Dicha cuenta es monitoreada por los Supervisores de Venta.

Por otro lado, en caso de que una factura no esté en el sistema (en la hand held) el vendedor debe entrar el cobro a la misma bajo el código del cliente que está pagando la factura. Una vez dicha factura se incorpora queda cerrada de forma automática al reconocer que hubo un pago de la misma.

Al finalizar el día el vendedor retorna a la empresa con algún sobrante en la guagua, conocida en el argot de la empresa como dejado en guagua. Estos son productos que no se pudieron vender así como cestas vacías y posibles créditos por productos expirados y/o devoluciones de clientes. Al llegar el vendedor con el camión se procede a descargarlo. Lo primero que se descarga son las cestas vacías, luego se contabilizan las devoluciones y/o créditos de clientes y por ultimo con el conteo del inventario dejado en guagua. El vendedor participa de dicho proceso, en especial con el inventario dejado en guagua. Se realiza un conteo de los mismos y se procede a introducir la información en la "hand held" del vendedor. Simultáneamente dicha información se transmite al sistema central de la empresa. Cuando termina este proceso y el vendedor hace su pedido de nuevos productos se procede a realizar el cuadro y a entregarle a un cajero de la Compañía los documentos requeridos en unión al dinero cobrado. Este cuadro tiene que efectuarse todos los días que salga a vender los productos de la empresa. En caso de surgir

alguna diferencia se procede a analizar las transacciones para detectar dónde está la discrepancia. En caso de que la discrepancia surja por alguna transacción mal realizada por el vendedor o si existe alguna reclamación de éste por un alegado faltante en el inventario se procederá a analizar y adjudicar el mismo por un auditor de la empresa. En cuanto a las reclamaciones hecha por un vendedor esta tiene que ser escrita y detallada. Cuando es por un faltante de inventario existe un documento específico donde el vendedor narra la situación. Luego de efectuado el proceso de venta y de realizado el cuadro de sus transacciones el vendedor procede a conectar su "hand held" en un área provista por la empresa para que la misma se comunice con el sistema computadorizado central de la compañía. De esta forma la información de las transacciones realizadas son incorporados al mismo. Este proceso es conocido como T Com.

QUERRELLA A-11-1836 - SUSPENSIÓN

Expuesto el proceso normal de venta, cobro y cuadro de la empresa procedemos a resolver en primer lugar si la suspensión del reclamante estuvo o no justificada. Veamos. El Sr. David Rohena Díaz comenzó a trabajar en la Compañía en el año mil novecientos noventa y ocho. Trabajaba como vendedor de la Compañía Suiza Dairy y sus funciones eran salir todos los días de su semana de trabajo a cubrir unas rutas asignadas por la empresa para la venta y cobro de los distintos productos que mercadea la querellada. El 20 de enero de 2010 el querellante fue suspendido de empleo y sueldo por un término de tres (3) días laborables al imputársele violación a las reglas de conducta 23, 43 y a

las secciones IV, V y VI de la Política de Venta, Cobro y Cuadre de Vendedores. Por tales imputaciones, a pesar de que pudo haber conllevado más de una medida disciplinaria la Compañía procedió a suspender al reclamante de empleo y sueldo por un periodo de tres (3) días desde el 21 de enero de 2011 hasta el 25 de enero de 2011. En esta se le imputa y citamos de la carta de suspensión del 20 de enero de 2010:¹² "Al revisar su cuenta 9999 de Vendedor y su "Aging" de la cuenta Crédito Vendedor correspondiente a su ruta (#109), esta refleja que al 4 de enero de 2011(sic) usted tenía un balance sumamente alto de \$9,528.76, cuando el límite es \$0.00 a 7 días; y se identificaron 30 facturas sobre los 14, 21 y 28 días sin cobrar. De la investigación y entrevistas efectuadas a usted durante las citas de cuadro se desprende que: 21 facturas habían sido cobradas pero no canceladas en su "Aging"; 5 facturas estaban abiertas por diferencias que usted no ha resuelto y 4 facturas que usted no sabía si las había cobrado o no.

Durante su cuadro de ayer usted no firmó la hoja de cuadro, no hizo la reclamación de faltante de inventario dejando una diferencia de inventario sin cuadrar, y depositó efectivo demás sin identificar por qué era esta diferencia. Quedando diferencias del cliente La Junqueña abiertas desde agosto de 2010 y diferencias de Wic Carolina Baby Center desde noviembre del 2009. Durante su cuadro de hoy usted nos acepta que usted hace ventas sin generar facturas, esto en completa violación a nuestras políticas de Ventas y Cobro. Además nos indica que no se acordaba del término de pronto pago de sus clientes, el cual es

¹² Exhibit 2 conjunto.

7 días, por lo que demuestra una ineficiencia en su trabajo ya que hoy le cobró a Supermercado América II a 28 días otorgándole un descuento de pronto pago cuando no le correspondía creando diferencias en cuenta nuevamente. Estas acciones han generado grandes diferencias en su cuenta, creando un sobrante de dinero (balance cuenta 9999) y atrasos en cobros en su cuenta Crédito vendedor que no reflejan la verdadera situación de estos clientes.”

A los fines de probar lo justificado de la medida disciplinaria la Compañía sometió abundante prueba documental como testifical. De la prueba surge que quedaron probados los hechos imputados. Concluimos que dicha prueba es contundente en demostrar los hechos imputados y que la misma no fue refutada adecuadamente por la Unión. Ahora determinaremos si dichos hechos constituyen violación a las normas de conducta y a la Política de Venta, Cobro y Cuadre. De la prueba surge que el empleado violó la Regla 23 del Reglamento Disciplinario. Además, incurrió en violación a las Secciones IV y V de la Política de Ventas, Cobro y Cuadre. Por otro lado, ante abundante prueba entendemos exponer las explicaciones dadas por el reclamante. Cuando su abogado le preguntó sobre la elevada cantidad de dinero reflejada en la cuenta 9999 y en el “Aging” este respondió y citamos: “La realidad del ... pudiéramos decir del “aging”, que pudiera estar la factura abierta o no haberle adjudicado el pago, no necesariamente está contemplado en que el pago no se había hecho. Es decir, si tengo el pago de la factura por la razón pudiéramos recogerla, la máquina dañada o las facturas no aparecían en el sistema, el dinero se depositaba en una cuenta 9999. Ahí iba a parar el dinero de las facturas

pendientes.”¹³ Como vemos de su testimonio el propio querellante no aporta para clarificar el por qué las imputaciones hechas por la empresa no se sostienen. Al contrario las explicaciones dadas solo confirman las mismas. Más adelante en su propio testimonio achaca los problemas con la “hand held” sin embargo no aportó prueba que sostuviera tal defensa.¹⁴ En cuanto a este aspecto testificó lo siguiente: “Entendía que era... yo vengo teniendo problemas con la máquina, donde se había notificado con anterioridad, se lo había comunicado a mi supervisor, lo sabían las personas de sistema, lo sabía el personal que brega directamente con la máquina, ya sea ... toda persona que bregaba directamente con la máquina tenía conocimiento de la máquina que confrontaba problemas a diario.”

Un asunto tan importante como el mal funcionamiento de la máquina y no existir constancia por parte del empleado de que había puesto en conocimiento al Patrono de tal dificultad, con lo que podía implicar para el cumplimiento de sus funciones, y más aún podía afectar su permanencia en el empleo. Tal explicación por parte del empleado es un reconocimiento de la existencia de los hechos y pretende que creamos que era producto del mal funcionamiento del equipo. No nos convence. Por otro lado, en su testimonio el reclamante acepta que realizó una venta sin generar factura. Aceptación que implica la violación de la Política de Venta, Cobro y Cuadre. Veamos lo que testificó; “Yo recuerdo en ese día en específico, no sé si puedo citar, pero el director de Recursos Humanos en ese momento, que se encuentra en sala, le especificué una caja de

¹³ Página 379 y 380 de la transcripción del 30 de mayo de 2013.

¹⁴ Página 383 de la transcripción del 30 de mayo de 2013.

leche que yo había vendido y le di a una persona que vino a buscar una caja de leche, le di la caja de leche a la persona, recibí el dinero y no hice la factura, al final del día esa caja de leche me salió negativa y yo mismo por iniciativa propia le expresé a él: oye, eso fue una caja de leche que yo vendí y no facturé. Pero el dinero se pagó, yo no retuve el dinero ni me lucré como han tratado de ver, de ese producto en ningún momento.” Entendemos que este testimonio no hace sino fortalecer la prueba sometida por la empresa. Concluimos que el reclamante violó la regla de conducta número 23 al ser ineficiente en el desempeño de sus labores al realizarla de forma distinta a la requerida. Además, incurrió en violación a la política de Ventas, Cobro y Cuadre de Vendedores al no evidenciar una venta mediante la emisión de una factura. Por tal razón entendemos procede el siguiente:

LAUDO

La suspensión de empleo y sueldo de tres días estuvo justificada.

QUERRELLA A-12-1852-DESPIDO

Ahora veamos si el despido del reclamante estuvo o no justificado. El reclamante, Sr. David Rohena Díaz con número de empleado 12483 que atendía la ruta 109 para la empresa Suiza Dairy fue despedido de su empleo el 29 de febrero de 2012.¹⁵ El 27 de enero de 2012 la Compañía efectuó una auditoria motivada por el alto número de reclamaciones por diferencia de inventario presentada por los vendedores. Estas auditorías fueron realizadas en todas las rutas motivadas por la cantidad de reclamaciones hechas por los vendedores

¹⁵ Exhibit 3 conjunto.

diferencias en el cargado en los camiones. Por motivo de la misma la Compañía le imputó en la carta de despido al reclamante lo siguiente: "De esta auditoría se desprendió la siguiente información: sus reclamaciones de ajuste en su cargado sobrepasan los 112 días con reclamaciones en el último año y en tan solo un día de auditoría certificada encontramos que usted factura productos de menor valor más vende productos de mayor valor quedándose con la diferencia y generando pérdidas para la compañía que sobrepasan los \$1,200.00 en el 2011." Además en dicha carta sostiene y citamos: "El 27 de enero de 2012 su ruta fue auditada y certificada por 4 personas independientes. Estos certificaron la cantidad de unidades con la que usted llegó a Suiza el 26 de enero, las que se le cargó el 27 de madrugada y con las que salió a vender ese mismo día. Cuando usted regresó el 27 de enero usted dejó de facturar 109 unidades o \$208.81 en mercancía que tenía en su camión al salir de Suiza y no estaban en el camión al regresar a la compañía. Usted procedió a reclamar faltantes de productos, sometiendo documentos a la compañía que no reflejaban la realidad de venta de ese día o los faltantes." Además en la misma se le imputa haber aceptado que hizo intercambio con los clientes de productos de mayor valor por productos de menor valor cuando no tiene los mismos en el camión. Que estos intercambios generan diferencias en precio afectando los recaudos de la compañía ya que no eran por el mismo precio y que no pudo explicar su conducta en contra de esas políticas implantadas por la empresa.

Por estos hechos le imputaron una serie de violaciones a normas de conducta y a la Política de Ventas, Cobro y Cuadre de Vendedores tomando la

determinación de despedir al reclamante de su empleo. Por tratarse de un despido la Compañía tiene el peso de la prueba de demostrar que el despido estuvo justificado. La Regla 110-Evaluación y Suficiencia de la Prueba de las Reglas de Evidencia en su inciso A dispone y citamos: "El peso de la prueba recae sobre la parte que resultaría vencida de no presentarse evidencia por alguna de las partes." El inciso b de dicha regla dispone y citamos: "La obligación de presentar evidencia primeramente recae sobre la parte que sostiene la afirmativa en el asunto en controversia." En caso de no cumplir con dicha obligación tendríamos que proveer el remedio adecuado. Veamos.

La Compañía sometió abundante prueba documental como testifical para demostrar su caso. Como parte de la misma la querellada realizó una auditoria de todas las rutas de venta de San Juan incluyendo la del reclamante. Esta auditoria incluyó las etapas de cargado y recibo. En la misma la Compañía se aseguró de tener contabilizado de forma precisa el inventario de productos que llevaba el camión. Este tipo de auditoría tal como fue realizada no fue impugnada efectivamente por la Unión y en particular por el testimonio del propio reclamante por lo que debemos concluir que la misma reflejó resultados confiables en términos de lo que llevaba el camión. De la prueba surge que en efecto en el camión del reclamante hubo un faltante de mercancía al dejar de facturar 109 unidades que salieron en el mismo pero que al regresar no estaban y tampoco estaban facturadas como vendidas. Ante tal prueba del testimonio del reclamante no surge una explicación razonable que justifique tal hecho esto a pesar de las oportunidades que la empresa le brindó para ello. Entre estas

supuestas explicaciones está la defensa de que su "hand held" estaba dañada sin embargo, a pesar de que la Compañía tiene un protocolo cuando esto ocurre no surgió prueba de que el reclamante haya levantado alguna queja sobre este particular. Entendemos que la prueba sometida por la Compañía prueba las Reglas 23 y la 7, la cual conlleva el despido automático. Por tal razón emitimos el siguiente:

LAUDO

El despido del reclamante estuvo justificado. Se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 5 de noviembre de 2013.


RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 5 de noviembre de 2013 y

remitida copia por correo a las siguientes personas:

SRA. YARIMAR DELGADO
GERENTE
SUIZA DAIRY
PO BOX 363207
SAN JUAN PR 00936-3207

LCDO. JULIO I. LUGO MUÑOZ
SIFRE & MUÑOZ-NOYA
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

SR. JOSÉ BUDET
DELEGADO GENERAL
CENTRAL GENERAL DE TRABAJADORES
PO BOX 192901
SAN JUAN PR 00919-2901

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



JUANA LOZADA RIVERA
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III