

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.
(PATRONO)

Y

MOVIMIENTO SOLIDARIO
SINDICAL
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-11-74

SOBRE: DESPIDO

ÁRBITRO:
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso de referencia se efectuó el 11 de agosto de 2011 en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para su adjudicación final el 15 de agosto de 2014 cuando se venció el término para la radicación de los alegatos escritos. Compareció por la Compañía la Lcda. Carmen Muñoz Noya, Asesora Legal y Portavoz. Como testigos comparecieron el Sr. Manuel Velázquez, Director de Recursos Humanos y los Sres. Amado Vargas y Víctor Vázquez.

II. SUMISIÓN

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

El proyecto sometido por la Compañía lee como sigue:

“Que este Honorable Árbitro determine, de acuerdo al Convenio Colectivo, la prueba y el derecho vigente aplicable, si el despido de Isai Lugo, estuvo o no justificado.

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.”

De determinarse, que estuvo justificado, que el Arbitro proceda con la desestimación, con perjuicio, de la querella. De determinarse que dicho despido no estuvo justificado, el Arbitro proveerá el remedio adecuado.”

El proyecto de la Unión es el siguiente:

“Que el Honorable Árbitro determine conforme al convenio colectivo y la prueba a presentarse, si el despido del querellante estuvo justificado. De no ser así, que provea el remedio adecuado.”

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 conforme a derecho y al convenio colectivo.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES 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 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 nuevos 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 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 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 XIX

PROCEDIMIENTO EN CASO DE DESCUADRE

EN EL INVENTARIO Y/O DEPOSITOS SEMANALES

Sección 1.

Sección 2.

Sección 3.

Sección 4.

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.

IV. REGLAS DE CONDUCTA IMPUTADAS

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. 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. Primera Ofensa - Advertencia Escrita

43. Suplir información falsa o engañosa que le sea requerida por la Compañía, al igual que llevar a cabo reclamaciones falsas. Primera Ofensa - Suspensión o despido, dependiendo de la naturaleza de la falsedad de la información.

VIOLACIONES IMPUTADAS A LA POLITICA DE VENTAS, COBRO

Y CUADRE DE VENDEDORES

Sección IV. FACTURACIÓN

1. Toda venta deberá evidenciarse mediante la emisión de "facturas de ventas" en original y copia que deberán ser firmadas por el cliente. Una copia de la 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.
2. En los casos en que el sistema no estuviera disponible, las facturas serán generadas manualmente por el vendedor y/o agente, utilizando la libreta de facturas manuales de la Compañía y facturando a los precios autorizados por la Compañía. El proceso de distribución de copias y firmas será efectuado como indicado en el párrafo anterior.

Sección V. COBROS

1.

2. En caso de que un recibo de cobro esté incorrecto y tenga que rehacerse, el recibo erróneo se identificará como VOID. El original y dos copias deben entregarse al cajero en la liquidación diaria.
3.

V. TRASFONDO DE LA QUERELLA

Las partes rigen su relación obrero patronal mediante convenio colectivo en donde pactaron salarios, condiciones de trabajo y un procedimiento para la resolución de controversias. Además, en el convenio colectivo se le reconoce el derecho a la Compañía de administrar su negocio incluyendo el mantener la disciplina de la fuerza trabajadora. Dentro de este derecho la empresa tiene la potestad de aplicar medidas disciplinarias cuando entienda que un empleado violó las normas de conducta imputadas. Estas medidas disciplinarias pueden ir desde amonestaciones escritas hasta la separación de empleo dependiendo esto de la gravedad de la falta cometida y si la misma puede conllevar o no lo que se denomina como disciplina progresiva. En el caso de autos la empresa decidió decretar la separación permanente del empleo del reclamante, o sea, el despido. Por tratarse de la máxima medida disciplinaria en el mundo industrial la Compañía tiene la obligación de demostrar que el despido estuvo justificado. De no ser así, tendríamos que revocar dicha determinación y emitir un remedio adecuado, el cual podría incluir, si las partes así lo pactaron, la reposición en el empleo con los haberes dejados de percibir o cualquier otro remedio que se entienda razonable de acuerdo a las circunstancias particulares del caso.

A fin de demostrar que el despido estuvo justificado la parte querellada puede traer toda la evidencia testifical o documental que entienda. Veamos.

De la prueba documental como testifical sometida por la querellada concluimos el siguiente cuadro factico. Suiza Dairy es una empresa que se dedica a la elaboración, distribución y venta de leche, jugos y productos relacionados. Utiliza un cuerpo de vendedores para la distribución y venta de dichos productos. El reclamante es uno perteneciente a este cuerpo de vendedores pero en su carácter de suplente. Comenzó a laborar con la empresa el 15 de mayo de 2007 ocupando un puesto de vendedor suplente. Recibió la Política de Ventas, Cobro y Cuadre de Vendedores.² Nuevamente recibió copia de dicha política el 10 de marzo de 2010. El número del empleado es el 13631 y la ruta que estaba trabajando como suplente al momento en que se le imputan los hechos era la 184. El 9 de julio de 2010 el Sr. Isai Lugo fue despedido de su empleo³ por alegadamente violar varias reglas de conducta y la Política de Ventas, Cobro y Cuadre de Vendedores, en su Sección 4 y 5. Las reglas de conducta imputadas son la 13,23 y 43 del Reglamento de Conducta. En dicha carta se le imputa y citamos: “existe un patrón de cancelación de facturas en el manejo por usted de mercancía y cobro en la ruta de ventas en donde cancela la factura presentada en primera instancia por usted al cliente y la cual fue pagada por éste y posteriormente genera en el sistema una segunda factura por una venta de menor cuantía para dicho cliente. Su cuadro para dichos días refleja que el cheque entregado a usted por el cliente corresponde a la cantidad de la factura cancelada y no a la segunda factura posteriormente generada por usted.”

De la prueba documental sometida surge que en efecto el reclamante canceló la factura #1845230 del 2 de diciembre de 2009 por la cantidad de ciento cuarenta dólares con cuarenta centavos (\$140.40) de la Super Farmacia La Rampla no obstante recibir un

² Exhibits 4 de la Compañía.

³ Exhibits 2 de la Compañía.

cheque por dicha cantidad de este cliente.⁴ Igual situación ocurrió el 9 y 17 de diciembre de 2009.⁵ El 9 de diciembre nuevamente con Super Farmacia La Rampla y el 17 con Colmado La Tiendita Grande. Dicha actuación no fue refutada ni explicada por la parte querellante por lo que la prueba sometida por la Compañía no fue controvertida. Entendemos que el hecho probado demuestra la violación a la Regla de Conducta 13, la cual tipifica la misma como alteración sin autorización de un documento de la Compañía. La violación a esta regla conlleva despido en su primera falta. Además dicha conducta viola la Política de Ventas, Cobro y Cuadre de Vendedores en su Sección IV- Facturación. También queda probada la violación a la Regla de Conducta 23 al actuar de manera ineficiente en el desempeño de sus labores. Concluimos que la parte querellada cumplió con el peso de la prueba para demostrar que el despido del reclamante estuvo justificado. La prueba sometida por la empresa no fue controvertida.

Por todo lo anterior emitimos el siguiente Laudo:

VI. LAUDO

El despido del reclamante estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFIQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 13 de enero de 2015.


RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
ÁRBITRO

⁴ Exhibits 6 de la Compañía.

⁵ Exhibits 7 y 8 de la Compañía.

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 13 de enero de 2015 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

LCDA. CARMEN MUÑOZ NOYA
SIFRE & MUÑOZ NOYA, P.S.C.
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

SR. MANUEL VÁZQUEZ
GERENTE RECURSOS HUMANOS
SUIZA DAIRY
PO BOX 363207
SAN JUAN PR 00936-3207

LCDO. CÉSAR ROSADO, MSS
CALLE DEGETAU 375
SAN JUAN PR 00912

SR. NELSON ESCUDERO
MOVIMIENTO SOLIDARIO SINDICAL
CALLE DEGETAU #371
SAN JUAN PR 00915


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III