

GOBIERNO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
Negociado de Conciliación y Arbitraje  
PO Box 195540  
San Juan, Puerto Rico 00919-5540  
Tel. 754-5310 / Fax 756-1115

SUIZA DAIRY CORP.  
(Compañía o Suiza)

Y  
CENTRAL GENERAL DE  
TRABAJADORES  
(Unión o CGT)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A- 14-3157  
SOBRE: DESPIDO PEDRO BURGOS

ÁRBITRO:  
BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY

## I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se efectuó en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 31 de enero de 2019. El mismo quedó sometido el 15 de abril de 2019, fecha en que venció el término para someter alegatos.

La comparecencia registrada fue la siguiente: **“Por la Compañía”**: La Lcda. Claribel Ortiz portavoz y asesora legal; la Lcda. Karen Ocasio, asesora legal; la Sra. Mayda Cabán, representante de la Compañía; el Sr. Amado L. Vargas, supervisor y los Sres. Manuel Velázquez y Norbert Franqui; testigos. **“Por la Unión”**: El Lcdo. Luis A. Zayas, portavoz y asesor legal y el Sr. Pedro Burgos, querellante.

## II. SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto preciso a resolver por este, Árbitro, por lo que cada uno sometió sus respectivos Proyectos de Sumisión.

### PROYECTO DE SUMISIÓN DEL PATRONO

Que el Honorable Arbitro determine, conforme a derecho, al convenio y a la prueba presentada:

1. Si el empleado fue despedido de su empleo mediando justa causa.
2. De determinarse que medio justa causa para el despido que se desestime la querella.

### PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA UNIÓN

Que el Honorable Arbitro determine, a la luz del Convenio Colectivo y las políticas de la Compañía, si el Querellante cometió la falta que conllevaba despido.

De determinar en la negativa, que el Honorable Arbitro ordene conforme al Convenio Colectivo, la inmediata reposición más el pago retroactivo de todos los salarios, haberes y beneficios dejados de devengar desde la fecha de despido hasta la fecha de reinstalación.

En el uso de la facultad concedida a este Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje<sup>1</sup>, determinamos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Determinar si el despido del querellante estuvo justificado de conformidad con los términos del Convenio Colectivo y la prueba presentada. De no estarlo el árbitro determinara el remedio aplicable de conformidad al Convenio Colectivo.

---

<sup>1</sup> Artículo XIII- Sobre Sumisión...

b) En la eventualidad de 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) asuntos preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

### III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO

#### ARTÍCULO VIII ARBITRAJE

Sección 1...

Sección 4: No empece, cualquier otra disposición de este Convenio o de las reglas del Negociado de Conciliación y Arbitraje, los siguientes principios gobernarán los procedimientos en todos los arbitrajes que surjan.

a...

f. El laudo del árbitro, siempre que sea conforme a derecho y a la evidencia presentada, será final y obligatoria para las partes.

Sección 5...

Sección 6. En la eventualidad de que el árbitro determine que el despido de un empleado fue injustificado, el árbitro podrá imponer el remedio que estime pertinente incluyendo la reposición en el empleo, con o sin paga.

#### 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 quince (15) 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 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 a instalar, remover equipo, requerir mantenimiento adecuado, introducir nuevo y mejores proceso de trabajo, terminar total o parcialmente cualquiera de las 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 la fuerza trabajadora. En adición podrá despedir o disciplinar por justa causa a los empleados cubiertos por el presente Convenio.

Sección 2. En caso de que la Compañía decida trasladar y/o relocalizar cualquier operación del negocio se le informará a la Unión y se negociará con la Unión de conformidad con las disposiciones de ley.

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 permite 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 ejercitados de manera arbitraria y/o caprichosa por parte de la Compañía.

#### **ARTÍCULO XIX**

##### **PROCEDIMINETO EN CASO DE DESCUADRE EN EL INVENTARIO Y/O DEPOSITOS SEMANALES**

Sección 1. Se mantendrán los procedimientos de cuadro de inventario físico para todos los vendedores. Los vendedores recibirán notificaciones de siete (7) días calendarios como citación a cuadro, excepto bajo circunstancias extraordinarias y fuera de lo normal.

Sección 2. La Compañía le otorgará crédito a clientes crédito-vendedor, cuando éstos alcancen un volumen de venta igual

o mayor a \$1,000.00 semanales, que cumpla con 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 entiendan 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 cliente-vendedor.

Sección 3. El vendedor tomará acción afirmativa en el cobro de facturas y/o cheques sin fondo. 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 para 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 facturas a los clientes crédito-compañía. Los cheques devueltos por falta de fondos de más de \$200.00 girados a nombre de Suiza, la Compañía asistirá en el proceso legal al vendedor enviando un representante autorizado para el cobro del mismo.

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

Sección 5. Los vendedores serán responsables de entregar el dinero correspondiente de la venta del 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 los faltantes 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 Quiebre, la Compañía no responsabilizará al vendedor por la factura pendiente 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.

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

Sección 11...

#### IV. REGLAMENTO Y POLITICAS DE LA COMPAÑÍA PERTINENTES

##### Reglamento Disciplinario de los Empleados de Suiza Foods de Puerto Rico

| REGLAS DISCIPLINARIAS  | MEDIDAS DISCIPLINARIAS  |              |                   |            |
|--|---|--------------|-------------------|------------|
|  | PRIMERA VEZ   | SEGUNDA VEZ  | TERCERA VEZ       | CUARTA VEZ |
| 1...   |   |              |                   |            |
| 7. Posesión de propiedad ajena sin la debida autorización.   | Despido   |              |                   |            |
| 8...   |   |              |                   |            |
| 23. Ineficiencia en el desempeño de las labores, lo cual incluye realizar las labores asignadas tardíamente, o de una forma distinta a la requerida  | Adv. Escrita  | Adv. Escrita | Suspensión 3 días | Despido    |
| 24...  |   |              |                   |            |
| 42. Deslealtad a la Compañía no será tolerada. Esto incluye el divulgar información que pueda beneficiar a un competidor o a cualquier otra persona para el perjuicio de la empresa. Esto incluye el menospreciar públicamente los productos de la Compañía con la intención de que los clientes y/o clientes potenciales no compren sus productos, 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.   | Suspensión o despido, dependiendo de la naturaleza de la falsedad de la información |              |                   |            |

#### POLITICA DE VENTAS, COBRO Y CUADRE DE VENDEDORES

##### PROPÓSITO ...

##### IV. FACTURACIÓN

1. Toda venta deberá evidenciarse mediante la emisión de "facturas de venta" en original y copia que deberán ser firmadas por el cliente. Una copia de la factura deberá ser entregada al cliente y otra 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.
3. En caso de que una factura esté incorrecta y tenga que rehacerse, la factura errónea se identificará como VOID. La original y dos copias deben entregarse al cajero en la liquidación diaria. De no entregarse la original, no podrá ser ajustada en el cuadro del vendedor.
4. Un vendedor/agente puede ser suspendido de empleo y sueldo permanente y su contrato será terminado si realiza cualquier venta a precios distintos de los autorizados por la Compañía.

...

**VIII. PROCEDIMIENTO DE CUADRE**

1. En el cuadro se analizarán los balances del vendedor y/o agente en su cuenta de faltantes y sobrantes (9999) que tiene que estar en cero, exceptuando aquellas reclamaciones de inventario pendientes de analizar que estén dentro del periodo de 58 horas laborables y las diferencias de inventario no justificadas.
2. Si faltante en su cuenta es por una diferencia en el efectivo entregado, el vendedor y/o agente tendrá que pagar la diferencia inmediatamente. Del vendedor y/o agente no poder cumplir con este requisito, el Gerente de Cuadre y/o Coordinador de la Sucursal se comunicará con el Supervisor de éste y le aplicará las acciones correctivas correspondientes.
3. Se verificará el estado de los cheques devueltos, las facturas pendientes de cobro "Crédito Vendedor" y "Crédito Misceláneo" (límite \$2000.00). Las facturas de más de 7 días "Crédito Vendedor" y "Crédito Misceláneo" deberán ser cobradas dentro de los próximos 7 días, sino se considerarán fuera de término y tendrán que ser pagadas por el vendedor, irrespectivo del cobro. De ser necesario a los 7 días habrá un segundo cuadro para que el vendedor y/o agente presente la evidencia necesaria y cumpla con los acuerdos establecidos en el primer cuadro.
4. De no cumplir con los requerimientos arriba (3) establecidos, el vendedor será suspendido por 10 días laborables, para cumplir con dichos acuerdos. Al cabo del cumplimiento de estos 10 días, del vendedor no haber cumplido con los acuerdos, será motivo suficiente para la suspensión de empleo y sueldo de la compañía permanentemente.
5. En la eventualidad que un vendedor incurra en (3) suspensiones por facturas de "Crédito Vendedor" vencidas y no saldas, dentro de un período de 53 semanas, será motivo suficiente para suspensión de empleo y sueldo de la compañía permanentemente.
6. En cualquier momento se harán certificaciones de factura pendiente de cobro con los clientes, de alguna factura haber sido pagada por el cliente y el cuadro y/o abono del vendedor no refleje ese cobro, medidas disciplinarias serán tomadas, que pudieran culminar en la suspensión de empleo y sueldo de la Compañía permanentemente.
7. En caso de los agentes, dicha faltas se consideran como incumplimiento de contrato y razón suficiente para la terminación del mismo.

**V. HECHOS**

1. El Sr. Pedro Burgos, aquí querellante, comenzó a trabajar para la Compañía en el 1991.
2. A la fecha de su despido, el Querellante ocupaba un puesto de vendedor y tenía asignada una ruta de venta en la zona de los municipios de Juncos y Gurabo.
3. El 24 de febrero de 1994, el Querellante recibió las políticas de cuadro de cuentas para vendedores.<sup>2</sup>
4. El 16 de agosto de 1999, el Querellante recibió las Reglas Disciplinarias de los Empleados de Suiza Foods de Puerto Rico.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Exhibit 2 Conjunto.

<sup>3</sup> Exhibit 4 Conjunto.

5. En febrero de 2010, el Querellante recibo las políticas de Venta, Cobro y Cuadros de Vendedores.<sup>4</sup>
6. El 4 de septiembre de 2013, el Querellante fue suspendido de empleo y sueldo por diez días laborables.<sup>5</sup>
7. El 29 de abril de 2014, los Sres. Miguel Muñiz, Supervisor de Ventas y Manuel Velázquez, Director de Recursos Humanos de la Compañía, le notificaron mediante carta al Querellante que era despedido de su puesto de Vendedor de la Empresa por violaciones de las Reglas 7, 23, 42 y 43 del Reglamento Disciplinario y las Políticas de Venta, Cobro y Cuadre de vendedores.<sup>6</sup>
8. La Unión, al no estar conforme con la determinación de la Compañía radicó el caso ante este foro.

## VI. ANALISIS Y CONCLUSIONES

En el presente caso nos corresponde determinar si el despido del Querellante estuvo justificado o no.

La Unión sostuvo que el Árbitro debe concluir que el despido del Querellante no era la disciplina correspondiente según las faltas imputadas. En primer lugar, en lo atinente a la falta sobre descuadre, el Patrono admitió que el Querellante había sido suspendido una sola vez antes de la acción del despido. Sin embargo, Política de Ventas, Cobro y Cuadre de Vendedores, parte VII, inciso 5, claramente establece que el

---

<sup>4</sup> Exhibit 6 Conjunto.

<sup>5</sup> Exhibit 2 Conjunto.

<sup>6</sup> Exhibit 5 Conjunto.

vendedor tiene que haber sido suspendido dos veces y en la tercera ocasión o falta, es que procede el despido.

En segundo lugar, sostuvo que las faltas relacionadas con los faltantes en el comercio la "Creación Bakery", no constituyen faltas de tal gravedad que justifiquen la sanción drástica y severa del despido.

La Compañía, por su parte, argumentó que el despido del Querellante estuvo justificado. Argumentó que el Querellante incurrió en varias violaciones del Reglamento Disciplinario de los Empleados de Suiza Foods de Puerto Rico; en específico las Reglas 7, 23, 42 y 43. Además, de incurrir en violaciones de la Política de Ventas, Cobro y Cuadre de Vendedores, Sección IV, Facturación.

Arguyo, que lo anterior sumando a una suspensión previa por violaciones a la Política de Ventas, Cobro y Cuadre de Vendedores y el Reglamento disciplinario; justifican la determinación de despedir al Querellante.

Con el propósito de probar que el despido del Querellante estuvo justificado la Compañía presentó prueba documental y el testimonio de los Sres. Norberto Franqui, Manuel Velázquez y Amado Vargas.

El primero de los testigos, el Sr. Norberto Franqui, declaró que trabaja para la Compañía desde 1994 y que en abril de 2014 ocupaba la posición de Gerente de Administración de Ventas. Explicó que todos los vendedores pertenecen al Departamento de Ventas y que la Compañía tiene divisiones en San Juan, Aguadilla y Ponce. Declaró que conoce al Querellante, ya que era uno de los vendedores de la Compañía. Testificó, además, sobre la política de ventas, cobro y cuadre, así como el

procedimiento que debe seguir cada vendedor antes de salir con la mercancía a realizar su ruta. Del mismo modo, describió la maquina denominada "Hand Held" como una computadora que tiene cuentas y clasificaciones de clientes por área. Explicó que es el mecanismo para registrar las ventas y efectuar el cuadro y se alimenta mediante el sistema "ticket on-ticket out" que alimenta los archivos maestros y actualiza la información con cada transacción. Añadió que los vendedores utilizan el mismo para registrar todas las transacciones que realizan en su ruta; que mantiene el registro de clientes del área y contiene la información completa de las ventas realizadas en la misma.

Indicó que en el caso de que el "Hand Held" no funcione o no pueda utilizarse por problemas técnicos, se puede utilizar el sistema alternativo de facturas manuales; siempre y cuando esté autorizado. Añadió que, si se genera una factura manual, el vendedor tiene que, al llegar a la planta, realizar el cuadro de todas las transacciones que se hayan hecho manualmente y entregar los documentos con la solicitud de ajuste de transacciones. Declaró que, en el caso del 7 de marzo de 2014, no se refleja que hubo facturas manuales ese día.

Testifico que si el vendedor es autorizado a utilizar la factura manual tiene que entregar al momento del cuadro las facturas manuales y el auditor es quién las recrea e ingresa en el sistema. No es el vendedor quién entra al sistema; afirmando que no hay circunstancia en que el vendedor pueda pasar la factura manual al "Hand Held".

El segundo de los testigos de la Compañía, el Sr. Manuel Velázquez declaró que se desempeñó como Director de Recursos Humanos 2010 y ocupó dicho puesto por unos siete años.

Testificó que conoce al querellante, ya que trabajó para Suiza y que participó en la terminación de empleo del mismo. Indicó que revisó el expediente del Querellante para evaluar las amonestaciones previas y se reunió con él y su delegado para escuchar su explicación. Que luego de la reunión tomó la decisión y preparó la carta de despido del Querellante.

Declaró que el Querellante admitió haber realizado facturas manuales sin autorización y en el documento de cuadro no indicó que hizo facturas manuales.

El último de los testigos de la Compañía, el Sr. Amado Vargas, indicó que es Supervisor de Ventas y trabaja para Suiza desde el 1 de noviembre de 1996 y supervisaba al Querellante. Declaró, que supervisa a quince vendedores del área este que cubre de Comerío hasta Fajardo. Explicó que cuando un vendedor tiene alguna situación con la máquina (Hand Held), debe comunicarse con el supervisor y tratar de solucionar la situación, si está a su alcance. De no ser así, va a Suiza y recoge una libreta para factura manual para que pueda facturar; o solicita la misma a supervisor. Indicó que la entrega de libretas de facturas manuales se registra en una bitácora. A preguntas de la representación legal de Suiza; este identificó el (Exhibit 6) del Patrono como una hoja de la bitácora de libretas manuales.

Testificó, que en el caso de Querellante hubiera solicitado reparar o re-programar una máquina y hubiera solicitado facturas manuales el 7 de abril de 2014, habría una

entrada en la bitácora de libretas de facturas manuales. Aclaro que el vendedor tiene que llamar al su supervisor en el caso de problemas con la "Hand Held" y el supervisor debe de resolver; y si no puede le lleva una libreta de una libreta de facturas manuales. Declaró, por último, que el Querellante no solicitó libreta de facturas manuales y que como parte de su trabajo el vendedor no tiene estas en el camión.

La Unión, por su parte, presentó el testimonio del Querellante quién declaró que comenzó a trabajar para la Compañía en el 1991; ocupando el puesto de "Merchandiser", Vendedor Suplente y Vendedor. Indicó que al a fecha de su despido ocupaba un puesto de Vendedor y tenía asignada en el área de Gurabo. Testificó, que sus deberes como vendedor eran realizar ventas a clientes, cobrar dinero, facturar, acreditar, conducir el camión y entregar mercancía.

Indicó que comenzaba a trabajar reportándose de madrugada a la sucursal de Juncos. Que al llegar iba al camión a contar las cestas de mercancía y luego iba al salón de cuadro a recoger el "Hand Held". Ahí verificaba que el conteo de la mercancía que está en el camión cuadrara con lo despachado. Declaró que verificaba que la "Hand Held" tuviera todo lo pedido el día anterior y todos los clientes que iba a visitar; luego si todo cuadraba salía, a hacer las ventas.

Explicó, que cuando llega donde el cliente, procedía ir al a nevera donde estaban los productos y hacia un "pick list" en la "Hand Held" de los productos que necesitaba el cliente. Que luego iba al camión a bajá la mercancía y le daba el "pick list" al cliente con la mercancía para que la verificara. Luego de verificado por el cliente, entonces se

procedía a tirar la factura. Indicó entonces, que pasaba a la nevera a acomodar y organizar la mercancía; una vez terminaba la entrega, continuaba a visitar a otro cliente.

Manifiesto que terminada la ruta, se dirigía a la sucursal de Juncos. Que una vez en la sucursal entregaba el "Hand Held" y procedía a realizar el cuadro de la mercancía vendida a crédito de vendedor, crédito de la Compañía, revisaba la mercancía que quedaba en el camión y preparaba la orden del próximo día. Indicó que al finalizar el cuadro y si todo estaba bien se iba.

Testificó, que el 7 de abril de 2014, visitó alrededor de unos veinte clientes en su ruta; que cuando estaba en El Criozallo el "Hand Held" dejó de funcionar. Que le dijo al cliente que la "Hand Held" dejó de funcionar y que le haría un despacho manual; que paso a la nevera para realizar una nota de lo que necesitaba el cliente. Luego fue al camión bajo la mercancía y le entrego al cliente el papel donde apunto lo despachado y que mientras el cliente verificaba, el apunto en otro papel lo despachado.

Expreso que luego visitó el negocio La Parada Rosa y realizó el mismo procedimiento ya que el "Hand Held" no funcionaba. Declaró que luego procedió al negocio La Creación Bakery, y realizó el mismo procedimiento de revisar la nevera, preparar una lista manual de lo que dejaría y entregó una factura en papel al encargado. Indicó que una vez salió de La Creación Bakery se dirigió a la sucursal de Juncos.

Declaró que en la sucursal de Juncos entrego la "Hand Held" al encargado (Edwin), quién pudo arreglar la máquina. Que luego, paso las facturas manuales al "Hand Held" y procedió al salón de cuadro; donde hizo el cuadro.

Narro que el 9 de abril de 2014, llegó al negocio La Creación Bakery entre las 12:00 y 1:00 p.m., que reviso la nevera y realizó un “pick list” procediendo a ir al camión a buscar la mercancía. Que cuando bajaba la mercancía el gerente (Víctor) le reclamó de un faltante de 5 cajas de leche. Declaró: “yo hago memoria, le digo que sí, que es cierto, que iba a faltar, pero que lo arreglamos, cuando vaya a tirar las facturas”. Explicó que esas cajas de leche las había vendido en la madrugada y no las había facturado. Que tiro la factura de ese día y fue al camión a buscar la factura del lunes y que se la entregó al gerente y este le dijo que faltan 6 cajas. El Querellante declaró que le dijo oye Vidal, las 6 cajitas yo te las dejé, son de leche; que el gerente le dice eso no es problema mío. Que le repitió te las deje las 6 cajas y que le contestó que no es problema.; por lo que opto salir del sitio.

Indicó que luego llamó al supervisor (Muñiz) y le explicó la situación que había pasado con La Creación Bakery y el Sr. Vidal. Le dijo que él había hecho tres facturas manuales el lunes, que las había pasado al “Hand Held” y que la factura de La Creación Bakery tenía un faltante de 6 cajas; cuatro de medio galón y dos de un galón; que el gerente le dijo que eso no era su problema. Declaró que le dijo al supervisor que las pasara a la cuenta 99; que es la cuenta que pagan los vendedores.

Por último, expuso que el jueves anterior al 2 de abril entre 1:00 y 1:30 a.m. salió de visitar un cliente cuando fue asaltado. Relatando que en los días posteriores al asalto se sentía asustado y nervioso.

Previo a emitir una determinación en el presente caso es preciso recordar que en las acciones disciplinarias el peso de la prueba recae sobre el Patrono. Es decir, le toca a

éste demostrar que dicha acción estuvo justificada. Dicha doctrina quedó claramente establecida en el caso, J.R.T. vs. Hato Rey Psychiatric hospital, 87 JTS 58 (1978), en el cual el Tribunal Supremo resolvió que:

La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba es, al igual que en los casos ante los tribunales, que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para probar los hechos esenciales de la reclamación. El peso de la prueba descansa en la parte contra quién el árbitro fallaría si no se presentara evidencia por ninguna de las partes.

Por lo tanto, comenzado nuestro análisis tenemos que, a nuestro juicio, concluir que la prueba presentada no es suficiente para sustentar las alegaciones de que el Querellante violó las Reglas núm. 7 Posesión de propiedad ajena y la núm. 42 Deslealtad a la Compañía. No obstante, la prueba presentada si es suficiente para sustentar las alegaciones de la Compañía de violaciones de las Reglas núm. 23, 43 y la Política de Ventas, Cobro y cuadro de Vendedores, en su Sección IV Facturas. Veamos.

El Querellante admite haber realizado varias facturas manuales el 7 de abril de 2014. Aceptó que cuando confrontó problemas con el "Hand Held" no se comunicó con su supervisor para solicitar una libreta de facturas y decidió realizar la factura en una hoja suelta. Del mismo modo, no informó sobre las facturas canceladas.<sup>7</sup> Lo anterior es contrario a lo establecido en la Política de Ventas, Cobro y cuadro de Vendedores, en su Sección IV Facturas; que establece lo siguiente:

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

---

<sup>7</sup> Exhibit 4 del Patrono.

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.

En caso de que una factura esté incorrecta y tenga que rehacerse, la factura errónea se identificará como VOID. La original y dos copias deben entregarse al cajero en la liquidación diaria. De no entregarse la original, no podrá ser ajustada en el cuadro del vendedor.

Lo anterior fue agravado cuando el Querellante no incluyó y omitió en su hoja de cuadro del día las facturas manuales. De hecho, aceptó que cuando llegó a la sucursal de Juncos le dijo a Edwin que le arreglara el "Hand Held" y que una vez está funcionando pasó las facturas hechas manualmente a la está en el cuarto de cuadro. Por lo que, tenemos que determinar que el Querellante incurrió en una violación de la Regla 43 del reglamento.

Sobre las imputaciones bajo la Regla 23, que trata sobre ineficiencia en el desempeño de sus labores; concluimos que en efecto quedó probado a la luz de la prueba presentada. Cabe señalar que el Querellante había violado en una ocasión anterior esta Regla; por lo que fue suspendido de empleo y sueldo por diez (10) días laborables.<sup>8</sup>

Concluimos que el Querellante tenía un patrón de violaciones reiteradas a las reglas disciplinarias y a la Política de Ventas, Cobro y Cuadro de Vendedores. Reglas y políticas que eran de entero conocimiento del Querellante.

En nuestra jurisdicción la Ley 80 del 30 de mayo de 1976, Artículo 2 según enmendada, enumera seis casuales donde se justifica el despido de un empleado:

---

<sup>8</sup> Exhibit 7 Conjunto.

- (a) Que el empleado incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada.
- (b) Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente, ineficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente. Esto incluye incumplir con normas y estándares de calidad y seguridad del patrono, baja productividad, falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas repetidas de los clientes del patrono.
- (c) 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.
- (d) Cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento. En aquellos casos en que el patrono posea más de una oficina, fabrica, sucursal o planta, el cierre total, temporero o parcial de las operaciones de cualquiera de estos establecimientos donde labora el empleado despedido, constituirá justa casusa para el despido a tenor con este Artículo.
- (e) Los cambios tecnológicos o de reorganización, así como los de estilo, diseño o naturaleza del producto que se produce o maneja por el establecimiento y los cambios en el servicio rendidos al público.
- (f) Reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido o con el propósito de aumentar la competitividad o productividad del establecimiento.

En dicho Artículo se dispone que "se entenderá por justa causa para el despido de un empleado aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea producto del mero capricho del patrono". De igual manera, establece que múltiples violaciones de las Reglas establecidas por el Patrono son suficientes para justificar el despido como medida disciplinaria.

Por último, nos parece necesario atender dos asuntos traídos a nuestra atención por la Unión y el Querellante durante la vista. Sostiene la Unión, que la falta imputada al Querellante por descuadre requería conforme a la política de la propia Compañía una suspensión adicional antes del despido.<sup>9</sup> Segundo, que el Querellante se encontraba atravesando por los efectos de un traumático evento de asalto a mano armada, ocurrido la semana anterior a los hechos imputados; que lo afecto emocionalmente.

Sobre el primer asunto tenemos que aclarar que el despido no se debió solo al descuadre. Sino por varias violaciones a la Política de Ventas, Cobro y Cuadre de Vendedores y al Reglamento Disciplinario. En cuanto al asalto a mano armada, ciertamente es un evento traumático. No obstante, de la prueba no surge que el mismo fuera levantado en los procedimientos de Quejas y Agravios para que fuera considerado por la Compañía; antes de tomar la determinación de despedir al Querellante.

A tenor con el anterior análisis emitimos el siguiente Laudo:

## VII. LAUDO

Determinamos que el despido del Querellante estuvo justificado de conformidad con los términos del Convenio Colectivo y la prueba presentada.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 6 de junio de 2019.



**BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY**  
**ÁRBITRO**

---

<sup>9</sup> Véase POLITICA DE VENTAS, COBRO Y CUADRE DE VENDEDORES.

**CERTIFICACIÓN**

Archivada en autos hoy 6 de junio de 2019; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR JOSE A LOPEZ PACHECO  
PRESIDENTE  
CENTRAL GENERAL DE TRABAJADORES  
PO BOX 192901  
SAN JUAN PR 00919-2901

LCDO. LUIS A. ZAYAS MONGE  
PO BOX 29685  
SAN JUAN PR 00929-0685

SRA. MAYDA CAB AN  
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS  
SUIZA DAIRY  
PO BOX 363207  
SAN JUAN PR 00936-3207

LCDA. CLARIBEL ORTIZ RODRÍGUEZ  
PO BOX 364428  
SAN JUAN PR 00936-4428

LCDA. KAREN OCASIO CABRERA  
SIFRE & MUÑOZ NOYA  
PO BOX 364428  
SAN JUAN PR 00936-4428



---

YESENIA MIRANDA COLÓN  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III

/msr