

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PR 00919-5540

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR,
LOCAL 901
(Unión)

Y

JOSÉ SANTIAGO, INC.
(Patrono)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-24-959*

SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL

CASO NÚM.: A-24-304

SOBRE: DESPIDO POR MERCANCÍA
EXTRAVIADA

ÁRBITRA: LIZA OCASIO OYOLA

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso en referencia se celebró el 11 de marzo de 2024, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico. El caso quedó sometido, para efectos de su análisis y adjudicación, el 26 de abril de 2024, luego de la radicación de los memoriales de derecho.

Por **JOSÉ SANTIAGO, INC.**, en adelante “el Patrono o Compañía”, compareció: la Lcda. Marilyn Pagán Pagán; asesora legal y portavoz; el Lcdo. José E. Santiago Suardíaz,

* Número administrativo asignado a la Arbitrabilidad Procesal.

portavoz alterno; los Sres. Jonathan T. Durán, gerente de tráfico y Luis E. Negrón González, gerente de control de calidad y seguridad de cumplimiento y control de pérdidas; ambos testigos. Por la **UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO, LOCAL 901**, en adelante "la Unión", compareció: el Lcdo. Jorge L. Marchand Heredia, asesor legal y portavoz; el Sr. Rafael Rivera Carrasco, representante; y el Sr. Edgardo R. Ortega Ortega, querellante.

A las partes, así representadas, se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, de interrogar y contrainterrogar, y de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus respectivos planteamientos.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer, por mutuo acuerdo, la controversia a resolver. En su lugar, sometieron, por separado, sus respectivos proyectos de sumisión, los cuales se transcriben, según fueron redactados por éstas, en los términos siguientes:

POR EL PATRONO:

Que la Honorable Árbitro determine si la querella es o no arbitrable procesalmente, esto es, si la Unión cumplió con el Artículo XVI de Procedimiento de Quejas y Agravios establecido en el Convenio Colectivo. De determinarse que la Unión no cumplió con el procedimiento de Quejas y Agravios, que proceda conforme lo establecido en la Sección 15 del Artículo XVI de Procedimiento de Quejas y Agravios, y desestime la querella con perjuicio.

De determinarse que cumplió con el procedimiento de Quejas y Agravios, que proceda con los méritos del caso, y determine si la disciplina estuvo justificada conforme al Convenio Colectivo, carta de entendimiento y disposiciones aplicables. De determinarse que fue justificado que se desestime la querrela con perjuicio. De determinarse que no estuvo justificado que resuelva conforme a derecho.

POR LA UNIÓN:

Que la Honorable Árbitro determine si el despido del empleado Edgardo Ortega fue justificado y de conformidad con el Convenio Colectivo. De determinar que fue injustificado que se provea el remedio adecuado.

Luego de evaluar las contenciones de las partes, el Convenio Colectivo, la evidencia admitida, y de acuerdo con la facultad que nos confiere el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, determinamos que el asunto preciso, a ser resuelto es el siguiente:

Determinar, conforme con la prueba documental, testifical, el Convenio Colectivo y la Carta de Entendimiento sobre Mercancía Extraviada, si la querrela incoada por la Unión es arbitrable procesalmente o no. De concluirse que la querrela no es arbitrable procesalmente, se desestimaré la misma. De resolver en la afirmativa, determinar si el despido del Sr. Edgardo R. Ortega Ortega, se justificó o no. De determinar

¹ ARTÍCULO IX - 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 mismo deberá ser dirigido al árbitro por escrito con copia a la otra parte. 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 prueba admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir los remedios que entienda, luego de la evaluación y análisis de toda la prueba presentada en el caso... (Rev. 10/nov./2021).

que el despido fue justificado, desestimar la querrela con perjuicio, en contrario, proveer el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO IV DERECHOS DE LA GERENCIA

La Unión reconoce que la Compañía tiene el derecho exclusivo de administrar su negocio, incluyendo, pero sin limitación, los derechos de determinar el número y la localización de sus almacenes, mantener el orden y la eficacia de sus empleados en sus almacenes y tiene también la Compañía, todos aquellos otros derechos y prerrogativas de la gerencia, hayan o no sido los mismos ejercidos anteriormente, y/o expresamente modificados por los términos de ese convenio, incluyendo el reclutar, ascender, asignar, transferir, suspender, despedir y disciplinar a sus empleados. La Compañía tendrá derecho a establecer reglas, políticas y reglamentos que son necesarios para mantener una sana operación y/o podrá disciplinar, suspender y despedir a empleados que no cumplan con las mismas. Además, la Unión reconoce el derecho de la Compañía de introducir nuevos métodos de trabajo y nuevas tecnologías y de cambiar los métodos y sistemas existentes.

Los derechos y prerrogativas gerenciales no se ejercerán en violación a las disposiciones de este convenio.

ARTÍCULO XVI PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

Sección 1. Se entiende por quejas y agravios cualquier disputa, controversia, queja, reclamación, divergencia o diferencia de opinión en cuanto a la interpretación, aplicación o cumplimiento del convenio.

Sección 2. De surgir alguna queja o agravio, según definida, la Compañía y la Unión reconocen y confirman por mutuo acuerdo que el Artículo XVII [sic] provee el medio exclusivo para buscar soluciones y acuerdas [sic] para disputar [sic] entre empleados y la Compañía. Ambas partes se comprometen a resolver las disputas y desacuerdos con prontitud y en el paso más bajo posible.

Sección 3. La Compañía acepta reunirse con prontitud con los representantes de la Unión con la intención de tratar de resolver los desacuerdos o quejas en el paso más bajo posible. Una vez la Unión haya presentado una queja y/o querrela la Compañía no discutirá la misma con el empleado excepto en la presencia de los representantes de la Unión.

...

Sección 5. El procedimiento de quejas y agravios consiste de:

- (a) **PRIMER PASO:** Cualquier empleado o grupo de empleados que se considere perjudicado por alguna acción de la Compañía deberá presentar su queja por escrito, primeramente al gerente del querellante o su representante designado, ya sea por sí o por mediación del delegado de la Unión, dentro de cinco (5) días laborables a partir de la fecha en que surja dicha reclamación, queja o agravio (o), en caso de querellas disciplinarias o de antigüedad, desde que tuvo conocimiento de los hechos. El gerente o su representante designado dará su contestación no más tarde de los siguientes (5) días laborables, a partir de la fecha en que la queja le haya sido presentada para su consideración. En caso de que la queja permanezca sin resolverse en este paso se continuara la tramitación de la misma como se indica en el Segundo Paso.

(b) SEGUNDO PASO:

(c) TERCER PASO: Si la querella no es resuelta satisfactoriamente en el segundo paso, el Secretario Tesorero de la Unión o su representante designado pedirá una reunión con el Gerente de Recursos Humanos o quien este designe en su representación, dentro de los cinco (5) días laborables siguientes al recibir la contestación del gerente de recursos humanos en el segundo paso para tratar de resolver la misma. El gerente de recursos humanos o su representante dará su contestación no más tarde de los siguientes cinco (5) días laborables, desde la fecha en que se llevó a cabo la reunión o fecha en que venció el plazo para solicitar dicha reunión. Esta reunión se tiene que llevar a cabo dentro de un plazo no mayor a 10 días laborables desde que es solicitada. Las partes redactarán y firmarán una minuta en conjunto antes de concluir la reunión.

...

Sección 11. El Laudo deberá ser conforme a derecho en cuanto a la decisión y remedio del árbitro. El árbitro tendrá autoridad para confeccionar el remedio que considere apropiado incluyendo reposición y paga atrasada en casos de disciplina.

...

Sección 15. Toda querella que no se procese en la forma y dentro de los términos especificados en este convenio se considerará resuelta y no será elegible para el procedimiento de arbitraje. Esta sección se aplicará indistintamente para ambas partes (Compañía y Unión).

IV. TRASFONDO DE LA QUERELLA

Las partes en referencia rigen sus relaciones obrero patronales por un Convenio Colectivo con vigencia desde el 2 de enero de 2023 hasta el 1 de enero de 2028.² José Santiago, Inc. es una compañía dedicada a la distribución de alimentos. El 9 de septiembre de 2022, el Patrono le dirigió a todos los Choferes de Flota un memorando intitulado, "Carta de Entendimiento sobre Mercancía Extraviada". En el mismo, el Patrono indicó, y se cita según fue redactado, lo siguiente:

"La disciplina progresiva por mercancía extraviada será la siguiente: Primer aviso mediante memo, segundo aviso mediante suspensión de tres días, tercer aviso mediante suspensión de cinco días y cuarto aviso procede terminación. Podrá haber excepciones en casos donde el valor de la mercancía extraviada supere los \$75.00.

En la ejecución de dicha disciplina el empleado tendrá oportunidad de revisar la evidencia en presencia de un delegado de así solicitarlo..."³

El 11 de agosto de 2023, el Patrono elaboró una Hoja de Recibo de los Camiones con el nombre del querellante, Edgardo R. Ortega Ortega. En la misma se desglosaba la mercancía que el Querellante debía entregar a los clientes, el pueblo, el número de factura, cantidad, razón de la devolución, si alguna, entre otros.⁴

² Exhibit - 1 - Conjunto.

³ Exhibit - 1A - Patrono.

⁴ Exhibit - 11 - Patrono.

El 1 ro. de septiembre de 2023, el Sr. Jonathan Durán, Gerente de Tráfico, le dirigió al Querellante una comunicación escrita intitulada, "Terminación". En la misma el señor Durán le notificó al señor Ortega que, daban por terminado su empleo, ese mismo día, por las "razones que habían conversado", y que cualquier información sobre el particular, se comunicara con el Departamento de Recursos Humanos.⁵

El 6 de septiembre de 2023, la Unión, mediante el Formulario para Procesar Querellas, activó el Primer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios.⁶ El mismo fue contestado por la Lcda. Marilyn Pagán, gerente de Recursos Humanos, el 13 de septiembre de 2023.⁷ El 20 de septiembre de 2023, la Lcda. Marilyn Pagán, le dirigió a los Sres. Ramón Reyes Ramos y Rafael Rivera de la Unión de Tronquistas, una comunicación escrita intitulada, "*Contestación a Paso 2: Edgardo Ortega (2-200) (9/6/2023)*".⁸ Dicha comunicación fue contestada por la Unión, el 22 de septiembre de 2023, en la cual solicitaron continuar con el *Tercer Paso*.⁹ El 2 de octubre de 2023, la Lcda. Marilyn Pagán, se hizo disponible para discutir la querella el 5 o 6 de octubre de 2023.¹⁰

⁵ Exhíbit - 3 - Patrono.

⁶ Exhíbit - 1B - Patrono.

⁷ Exhíbit - 2 - Conjunto.

⁸ Exhíbit - 4 - Conjunto.

⁹ Exhíbit - 5 - Conjunto.

¹⁰ Exhíbit - 6 - Conjunto.

El 12 de octubre de 2023, la Lcda. Marilyn Pagán y el Sr. Argenis Carrillo, suscribieron la Minuta de la referida Reunión. En la minuta, la Unión señaló que el Querellante negó toda acusación de robo y expresó que es común en clientes pequeños hacerle entrega de la mercancía en la calle. El Patrono señaló en la referida minuta que, un testigo observó cuando el Querellante le entregó mercancía a una persona que no era cliente, sin factura alguna. Que las cámaras de la Compañía identificaron que se cargó una mercancía adicional que no regresó.¹¹

El 19 de octubre de 2023, la Lcda. Marilyn Pagán, contestó el Tercer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios. En la misiva atinente a la referida contestación, señaló que tenían evidencia de que el Querellante entregó mercancía de la Compañía a un empleado que no era cliente, y tampoco entregó factura alguna a la Compañía.¹² El 31 de octubre de 2023, la Unión, en representación del Querellante, por no estar de acuerdo con el despido de éste, efectivo el 1ro. de octubre de 2023, radicó una Solicitud para la Designación y Selección de Árbitro en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.¹³

¹¹ Exhíbit - 7 - Conjunto.

¹² Exhíbit - 8 - Conjunto.

¹³ Exhíbit - 2 - Patrono.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES SOBRE LA ARBITRABILIDAD PROCESAL

Al inicio de los procedimientos de rigor, el Lcdo. José E. Santiago Suardíaz, portavoz alterno del Patrono, levantó una defensa de arbitrabilidad procesal a su favor. El licenciado Santiago Suardíaz planteó que la Unión no cumplió con el Procedimiento de Quejas y Agravios establecido en el Artículo XVI del Convenio Colectivo, ni con el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje. Ello, porque, alegadamente, la Unión, en la Solicitud para Designación y Selección de Árbitro, no presentó argumento alguno que justificara su desacuerdo con la determinación del Patrono. Además, según el licenciado Santiago Suardíaz, la Solicitud de Arbitraje fue presentada fuera del término establecido y sin fecha de recibo del referido Negociado. También, según la contención del licenciado, el Tercer Paso del Procedimiento de Quejas y Agravios se llevó a cabo luego de los diez (10) días laborables que establece el Convenio Colectivo. Atinente a esta instancia o recurso, la Unión no presentó prueba.

Sobre la arbitrabilidad de la querella, el licenciado Santiago Suardíaz presentó como testigo a la Lcda. Marilyn Pagán Pagán, quien indicó ser la Directora de Recursos Humanos y administradora del Convenio Colectivo que rige las relaciones obrero patronales entre las partes, entre otras funciones. Que contesta todos los pasos del Procedimiento de Quejas y Agravios en conjunto con el Gerente de Tráfico. Que la querella surgió porque al Querellante se le despidió de su empleo. Que el 6 de

septiembre de 2023, la Unión inició el Primer Paso relacionado con el Procedimiento de Quejas y Agravios y continuó con el Segundo Paso de la querella. Que no indicó por qué no estaba de acuerdo con el despido, y que no se reunió en el periodo de diez (10) días que establece el Convenio Colectivo. Ello, toda vez que el señor Carrillo no estuvo disponible el 5 o 6 de octubre de 2023 cuando lo citó. La licenciada Pagán sostuvo que aceptó que la reunión fuera el 12 de octubre de 2023, y que posterior a la reunión recibió, el 31 de octubre de 2023, mediante correo certificado, la Solicitud de Designación y Selección de Árbitro.

Constando así la prueba testifical y documental sometida, nos disponemos a resolver. Referente a la arbitrabilidad procesal, ésta se relaciona con los periodos y términos acordados en el procesamiento de querellas. Los términos que las partes fijan en dicho procedimiento son de estricto cumplimiento para ambas. El Tribunal Supremo ha expresado que una vez las partes acuerdan someter las controversias surgidas entre ambas a un proceso de arbitraje, los tribunales carecen de discreción para evadir su eficacia y están obligados a dar cumplimiento a lo expresamente pactado. La arbitrabilidad procesal, versa específicamente sobre si el agravio se presentó dentro del término provisto en el convenio colectivo.¹⁴

¹⁴ UGT v. Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública, 188 D.P.R. página. 686.

Evaluada y analizada la prueba sometida, claramente, se aprecia que las partes acordaron en el Convenio Colectivo en su Artículo XVI, Procedimiento de Quejas y Agravios, supra, todo lo relacionado con la tramitación de las querellas. En el caso de autos, y de la manera en que percibimos el asunto planteado, señalamos que ambas partes se sometieron a los pasos del procedimiento de tramitación de querellas negociado y al no llegar a un acuerdo, el caso desembocó en arbitraje. Si bien es cierto que las partes dispusieron en su Convenio Colectivo, Artículo XVI, Sección 2, "*su compromiso de resolver las disputas y desacuerdos con prontitud y en el paso más bajo posible*", la prueba demostró que no se resolvió en los niveles jerárquicos, por lo que fue necesario continuar los procedimientos que, desembocaron en el arbitraje, cumpliendo así con lo negociado.

La defensa presentada por el Patrono sobre la alegada falta de argumentación de la Unión en la Solicitud para Designación y Selección de Árbitro, no procede. El Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje en su Artículo V – Solicitud para Designación o Selección del Árbitro – Sección d, establece que, la solicitud deberá contener toda la información requerida en el formulario para ese propósito. Según los términos de la antedicha Sección, en caso de que la solicitud no contenga toda la información requerida, la misma se devolverá para que sea completada por la parte que solicita el servicio de arbitraje. Ello no ocurrió en el presente caso. Por eso, no procede

el argumento del Patrono. En este caso se desprende que, en los procesos previos al arbitraje y conforme con la prueba sometida, que la génesis de la controversia fue una mercancía extraviada que provocó el despido del Querellante. El Patrono conocía que la Unión no estaba conforme con las imputaciones al Querellante. Ello, se hizo constar en la carta de terminación de empleo cuando se señaló que la misma era por las razones conversadas, y también cuando discutieron la querrela que se plasmó en la minuta del 12 de octubre de 2023.

También, destacamos que el Tercer Paso, para fijar una fecha de reunión del Procedimiento de Quejas y Agravios se llevó a cabo el 12 de octubre de 2023, porque el señor Carrillo no podía reunirse en las fechas provistas, según declarado por la licenciada Pagán. Por lo tanto, entendemos que fue uno conveniente y aceptado (el Tercer Paso) para ambas partes aun cuando no se haya llevado a cabo en el periodo de los diez (10) días negociados. Además, el matasellos del correo certificado como fecha de radicación coincide y constata que la Unión le hizo llegar la radicación de la Solicitud para Designación o Selección de Árbitro al Patrono, cumpliendo con el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje.¹⁵ Así las cosas, emitimos en lo que respecta al aspecto procesal de la querrela, el siguiente:

¹⁵ Véase: Artículo V, Inciso a (2).

VI. LAUDO

Determinamos que la querella es arbitrable procesalmente.

VII. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES SOBRE LOS MÉRITOS DE LA CONTROVERSIA

En segunda instancia, nos corresponde determinar si el despido del Sr. Edgardo R. Ortega Ortega, el 1ro. de septiembre de 2023, se justificó o no. El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha sostenido que en casos de acciones disciplinarias es al Patrono a quien le corresponde el peso de la prueba, mediante la cual deberá demostrar que hubo justa causa para la acción tomada. Relacionado con la justa causa, el tratadista, Demetrio Fernández, en su libro Arbitraje Obrero-Patronal, Primera Edición (2000), a la página 209-210, expresa que: "...la mayoría de los contratos colectivos disponen que los patronos pueden disciplinar o despedir empleados siempre y cuando medie justa causa, causa razonable, causa adecuada o causa." Y sobre la justa causa en particular, dicho tratadista expresó que: "El principio de justa causa se considera que comprende tres cuestiones principales:

- (i) Si el empleado cometió la falta que se le imputa,
- (ii) Si se le concedió un debido proceso al empleado, y
- (iii) Si la medida disciplinaria fue razonable."

Luego de aplicar el principio de justa causa previamente citado, entendemos que de la prueba sometida quedó establecido y configurado dicho principio. La prueba demostró, claramente, que hubo justa causa para la determinación tomada. En el campo

de las relaciones obrero patronales es harto conocido que el patrono posee el derecho inherente, en ausencia de limitación expresa en el Convenio Colectivo, a establecer sus métodos de operación, reclutamiento, políticas, reglamentos, cesantías y administrar disciplina, entre otros derechos residuales.¹⁶

El Patrono sostuvo que la determinación atinente al despido del Sr. Edgardo R. Ortega Ortega, aquí querellante, fue justa, razonable y necesaria, ello en fiel cumplimiento con el Convenio Colectivo, la Carta de Entendimiento negociada con la Unión sobre Mercancía Extraviada, y con el único propósito de velar por el buen y normal funcionamiento de la Compañía.

El Patrono, como parte de su prueba, presentó como testigo al Sr. Jonathan T. Durán Cruz, Gerente de Tráfico, el cual declaró que, el Querellante fue despedido el 1ro. de septiembre de 2023, toda vez que no devolvió una mercancía que fue cargada adicional en el camión que manejaba. Que previo al despido se le había disciplinado en tres (3) ocasiones, con relación a la misma conducta. El señor Durán sostuvo que el Querellante le expresó sobre la mercancía adicional que se la había dejado a un cliente que no identificó, en un estacionamiento. El señor Durán explicó que solicitó una investigación al gerente de control de calidad, Luis E. Negrón, el cual identificó que se

¹⁶ Elkouri & Elkouri. (2016), *Management Right Clauses*. In the HOW ARBITRATION WORKS, 8va. Ed., (pp. 13-30 to 13-31). BNA., Inc. Washington, D.C.: Editor-in-Chief Alan Miles Ruben.

cargó en el camión una mercancía de más o adicional, que no regresó a la Compañía. El señor Durán continuó testificando que también tiene acceso a las cámaras y observó que hubo una mercancía que salió de los predios y no regresó. Sostuvo que, el Querellante, el **16 de febrero de 2022 (Exhíbit 6 – Patrono)**, fue amonestado por una mercancía faltante y advertido que, de continuar incurriendo en incidentes de este tipo se exponía a una suspensión. No obstante, a la referida amonestación, el **7 de abril de 2022 (Exhíbit 5 – Patrono)**, el Querellante fue suspendido por tres (3) días, por una mercancía faltante y advertido, nuevamente, de que si continuaba teniendo incidentes de ese tipo se exponía a medidas disciplinarias más severas. Haciendo caso omiso a las referidas advertencias, el **25 de enero de 2023 (Exhíbit 4 – Patrono)**, el Querellante fue suspendido, nuevamente, por cinco (5) días, por una mercancía faltante y advertido, nuevamente, que, de continuar teniendo incidentes de este tipo se exponía a una terminación de empleo.¹⁷

El Sr. Luis E. Negrón González, otro testigo del Patrono, declaró que es Gerente de Control de Calidad y Seguridad de Cumplimiento y Control de Pérdidas en la Compañía, desde hace 15 años. El señor Negrón declaró que, como Gerente de Seguridad, verifica las cámaras y observa si la mercancía entra al camión del chofer o no. En caso de faltar alguna mercancía se anota en la factura como mercancía faltante,

¹⁷ Esta prueba fue objetada por la Unión toda vez que existe un caso de arbitraje impugnando la misma.

y si se carga alguna adicional, también. El señor Negrón explicó que se le entrega al supervisor un documento que se llama "pick list", el cual refleja la mercancía y el total de ella que se cargará en el camión asignado al chofer. Indicó que el camión se carga con la mercancía la noche antes, en el turno de las 9:00 p.m. Sostuvo que cuando el chofer regresa a la Compañía, él o su supervisor completa una Hoja de Recibo de Camiones (**Exhíbit 11 - Patrono**), en la cual se describe, entre otra información, si la mercancía falta, sobra o se devuelve. La misma es firmada por el chofer y el supervisor.

El señor Negrón declaró también que recibió una petición del Sr. Jonathan Durán, para revisar las cámaras con relación al viaje del 11 de agosto de 2023, del chofer Edgardo Ortega Ortega y que observó el vídeo de las cámaras donde aparecen unas cajas de huevos. Que en la orden dice lo que debe entrar y lo que el supervisor anota que "contó" que entró al camión. Que en la **orden 5387742 (Exhíbit 7 - Patrono)**, se cargaron treinta (30) cajas de huevos, en la **orden 5388145 (Exhíbit 8 - Patrono)**, se cargó una (1) caja de huevos, y en la **orden 5387400 (Exhíbit 9 - Patrono)**, se cargaron seis (6) cajas de huevos para un total de treinta y siete (37) cajas ese día. El testigo expresó que, cuando observó las cámaras de seguridad, se cargaron en el camión treinta y nueve (39) cajas de huevos. Que hubo dos (2) adicionales que no regresaron, lo cual fue confirmado con la Hoja de Recibo del camión.

La Unión, por su parte, sostuvo que el Patrono no presentó prueba que evidenciara que, en el camión del Querellante había unas cajas de huevos adicionales cargadas que no se devolvieron, razón por la cual se despidió, injustificadamente, al Querellante. Sostuvo que no se evidenció qué política se violó y si se le entregó copia escrita al Querellante de dicha política.

La Unión sentó a declarar al querellante, Edgardo R. Ortega Ortega, el cual expresó que es chofer desde hace 12 años para el Patrono. Que su hora de entrada es a las 5:00 a.m. y que a su llegada a la Compañía ya el camión está cargado de mercancía para entregar, por lo que recoge las facturas de un encasillado enumerado por camión que asigna el Departamento de Tráfico, para comenzar su jornada de trabajo. El Querellante declaró que le asignan un ayudante para que lo acompañe en el camión. Sostuvo que saca la mercancía del camión y la pone en el "hand truck" para que el ayudante se la entregue al cliente. Que cuando termina la ruta, le entrega al supervisor nocturno el recibo del dinero que fue depositado en las máquinas que la Compañía provee para ello, acompañado de la Hoja de Recibo del Camión. Que muchas veces falta o sobra mercancía, la cual es entregada a la Compañía. El Querellante declaró que el 11 de agosto de 2023, despachó la cantidad de cajas de huevos conforme con la factura que le entregaron. Que cuando llegó a la Compañía no había nada más en el camión. Que se enteró, cuando lo despidieron, que hubo una mercancía adicional que no

devolvió; que no le mostraron la evidencia de la mercancía cargada de más y tampoco estuvo un unionado como testigo.

Analizada y aquilatada la prueba presentada por las partes en este caso, concluimos que el mismo tiene que ser adjudicado a base de la credibilidad que le confirmamos a los testimonios presentados. Relacionado con el asunto de credibilidad, resulta necesario señalar que no se tiene un don divino ni una varita mágica que otorgue con certeza a los árbitros (as) dónde radica la verdad, por lo que se hace necesario e imperativo, considerar factores tales, como: la conducta del Querellante en situaciones similares anteriores a la controversia planteada, el comportamiento del testigo durante su testimonio, y el no haberse controvertido prueba que, a nuestro juicio, era importante para el descubrimiento de la verdad.

Conforme con lo anterior, nos merece mayor credibilidad la versión presentada por los testigos del Patrono, la cual fue una prueba clara y consistente que a nuestro juicio fue suficiente para probar la justa causa que trajo como corolario la terminación de empleo por la ocurrencia de la conducta imputada y repetida. El Patrono demostró que el Querellante tenía un historial previo de disciplina progresiva por mercancía extraviada. Sin embargo, a pesar de las oportunidades que se le brindaron para mejorar su desempeño y conducta, no lo hizo. Entre las acciones disciplinarias previas que se le

aplicaron al Querellante, se encuentra una amonestación escrita, dos (2) suspensiones de empleo y finalmente el despido, además de las antedichas advertencias.

En cuanto a lo alegado por la Unión, el testimonio del Querellante no fue suficiente para rebatir o contradecir lo declarado por los testigos del Patrono en cuanto a que la mercancía extraviada se le había entregado a un cliente que no identificó. Sobre la política violada del récord surgió que existe una Carta de Entendimiento circulada a los choferes, la cual no fue refutada ni contradicha por el Querellante o la Unión. Tampoco tuvimos la oportunidad de escuchar el testimonio del ayudante del Querellante, de ese día, lo cual era importante para que reafirmara y/o corroborara y confirmara lo declarado por éste. Los tratadistas Frank y Edna Elkouri en su libro How Arbitration Works, expresan en lo concerniente a la verdad que:

“In summarizing, the arbitrator the duty of the arbitrator is simply to determine the truth respecting material matters in controversy, as the arbitrator believes it to be, based on a full and fair consideration of the entire evidence and after according each witness and each piece of documentary evidence the weight, if any, to which the arbitrator honestly believes it to be entitled.”¹⁸

La prueba demostró que la acción disciplinaria en este caso, consistente en la terminación de empleo, no fue producto de un acto arbitrario o caprichoso del Patrono.

¹⁸ Elkouri & Elkouri. (2016), *Evidence*. In the HOW ARBITRATION WORKS, 8va. Ed., (p. 8-93). BNA., Inc. Washington, D.C.: Editor-in-Chief Alan Miles Ruben. Véase, además, *Andrew Williams Meat Co.*, 8 LA 518, 519 (Cheney, 1947).

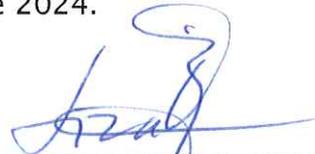
No tenemos duda que el Patrono, ante las pérdidas económicas, ejerció su prerrogativa gerencial, velando por el buen funcionamiento del negocio¹⁹, según los términos del Artículo IV del Convenio Colectivo, supra; el cual reconoce el derecho exclusivo del Patrono a despedir por justa causa. Ello, acorde con la Carta de Entendimiento sobre la Mercancía Extraviada negociada con la Unión. Así pues, concluimos por fuerza de lo anteriormente, expresado que, el Patrono tomó la determinación correcta al despedir al Querellante. Por los fundamentos que preceden y en términos de los méritos del caso aquí en cuestión, emitimos el siguiente:

VIII. LAUDO

Determinamos, conforme con la prueba documental, testifical, el Convenio Colectivo y la Carta de Entendimiento, que el despido del Sr. Edgardo R. Ortega Ortega, se justificó. Se desestima la querrela con perjuicio.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 25 de junio de 2024.



LIZA OCASIO OYOLA
ÁRBITRA

¹⁹ Se ha determinado que la imposición de una medida disciplinaria que está vinculada a la ordenada marcha y el normal funcionamiento de la empresa es una medida que está justificada. Secretario del Trabajo v. ITT, 108 D.P.R. 536 (1979).

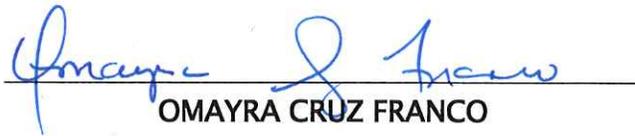
CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 25 de junio de 2024, y remitida por correo electrónico a las siguientes personas:

SRA GLADYS CORDERO
DIVISIÓN DE ARBITRAJE Y LEGAL
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR LOCAL 901
union.pr@tronquista901.com

LCDO JORGE L MARCHAND HEREDIA
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR LOCAL 901
jorgeluis.marchand@tronquista901.com

LCDA MARILYN PAGÁN PAGÁN, DIRECTORA
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
JOSÉ SANTIAGO, INC
drh@josesantiago.com

LCDO JOSÉ SANTIAGO SUARDÍAZ
JOSÉ SANTIAGO, INC.
jesantiago@josesantiago.com



OMAYRA CRUZ FRANCO

TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA