

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
TRIBUNAL DE APELACIONES
REGIÓN JUDICIAL DE SAN JUAN
PANEL I

JOSÉ FIGUEROA DÍAZ

Peticionario

v.

SUIZA DAIRY CORPORATION

Recurrida

KLCE201500813

Certiorari
procedente del
Tribunal de
Primera
Instancia, Sala de
San Juan

Caso Núm.:
K AC2014-0586

Sobre:
Revisión de
Laudo A-10-2624

Despido

Panel integrado por su presidenta, la Juez Fraticelli Torres, la Juez Ortiz Flores y el Juez Ramos Torres.

Ramos Torres, Juez Ponente

RESOLUCIÓN

En San Juan, Puerto Rico a 30 de septiembre de 2015.

El señor José Figueroa Díaz solicita que revoquemos la sentencia del Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan, que denegó la solicitud de revisión de un laudo de arbitraje. El referido laudo declaró que su despido como vendedor de Suiza Dairy Corporation, por la violación de las Reglas 13 y 23 del *Reglamento disciplinario de los empleados de Suiza Foods Puerto Rico* y a las *Políticas de ventas, cobro y cuadro de vendedores*, estuvo justificado.

Luego de evaluar los méritos del recurso y considerar los argumentos de la parte recurrida, resolvemos acogerlo como un *certiorari* y denegar su expedición.

Veamos los antecedentes y las normas de derecho aplicables al caso.

I

El señor José Figueroa Díaz (señor Figueroa Díaz) fungió como vendedor de Suiza Dairy Corporation (Suiza Dairy) hasta su suspensión

de empleo y sueldo permanente el 10 de marzo de 2010.¹ El número de empleado del señor Figueroa Díaz era el 12395 y cubría la ruta de ventas 127.² Para el descargue de sus funciones, el recurrente utilizaba un sistema mecanizado “Hand-Held”, suministrado por la empresa, que consiste de una computadora conectada al sistema matriz.³

El patrono alegó que el señor Figueroa Díaz incurrió en violaciones a las Reglas 7, 13 y 23 del *Reglamento disciplinario de los empleados*, las cuales disponen lo siguiente:

7. Posesión de propiedad ajena sin la debida autorización.

[...]

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

[...]

23. Ineficiencia en el desempeño de las labores, lo cual incluye realizar labores asignadas tardíamente, o de una forma distinta a la requerida.⁴

La primera violación a las Reglas 7 y 13 acarrearía el despido como sanción por la primera falta.⁵ Mientras que el incumplimiento de la Regla 23 disponía la imposición de medidas disciplinarias, desde una advertencia escrita hasta el despido, de acuerdo con las ocasiones en que se infringía, así como las consecuencias de la violación de la norma.⁶

De acuerdo como se reseña en la carta de despido, en reunión celebrada el 5 de marzo de 2010, el patrono informó al señor Figueroa Díaz que durante febrero de 2010 se realizó una investigación de la ruta de ventas 127 a cargo de este y los cheques emitidos por los clientes y depositados por él los días 2, 9, 10 y 28 de diciembre de 2009 y 4 de enero de 2010. Los hallazgos, según fueron expuestos, mostraban la existencia de un patrón del empleado de hacer una factura, luego cancelarla (“void”) para hacer una factura diferente por una cantidad

¹ Apéndice del recurso, págs. 111-112.

² *Id.*

³ Apéndice del recurso, pág. 144.

⁴ Apéndice del recurso, págs. 120-122; además en las págs. 150-151; 153.

⁵ Apéndice del recurso, págs. 120 y 122; págs. 150-151.

⁶ Apéndice del recurso, págs. 121 y 153.

inferior. En otras instancias, el señor Figueroa Díaz cancelaba la factura y no hacía una nueva. La auditoría reflejó que había cheques por las cantidades de la factura inicial cancelada, ajustada al por ciento de pronto pago que le aplicaba al cliente.

En esa oportunidad, el señor Figueroa Díaz arguyó que las diferencias se debían a que cuando notificaba al cliente la mercancía a entregar, el cliente hacía el cheque, pero que decidía retirar mercancía que consideraba en exceso para su inventario, por lo que el señor Figueroa Díaz le devolvía en efectivo la diferencia por la mercancía no recibida.

Sin embargo, al corroborar con uno de los clientes, las facturas de este concordaban con las de mayor cuantía, canceladas por el señor Figueroa Díaz. Asimismo, el cliente confirmó que nunca había recibido dinero en efectivo de parte del recurrente. El cliente, además, envió copia de una factura manual (en que no se utilizó el "Hand-Held") realizada por el señor Figueroa Díaz del 23 de diciembre de 2009, la cual nunca fue reportada a la compañía como venta realizada.

Debido a que estas circunstancias constituían violaciones al *Reglamento*, mediante notificación escrita, Suiza Dairy despidió al señor Figueroa Díaz. En representación del recurrente, el Movimiento Solidario Sindical indicó a manuscrito en la misma comunicación su desacuerdo; esto, por la ausencia de evidencia contundente para probar las alegaciones del patrono.⁷

Como las partes regían su relación obrero-patronal mediante un convenio colectivo, el señor Figueroa Díaz, representado por la Central General de Trabajadores (CGT), presentó querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (Negociado).

⁷ Apéndice del recurso, pág. 112.

La vista de arbitraje se celebró el 30 de junio de 2011. Los procesos fueron presididos por el Árbitro Ramón Santiago Hernández del Negociado. Las partes no convinieron un acuerdo de sumisión.

Suiza Dairy propuso:

Que este Honorable Árbitro determine de acuerdo al Convenio Colectivo, la prueba y el derecho vigente aplicable, si el despido del Sr. José Figueroa estuvo justificado o no. De determinarse que estuvo justificado el Árbitro procederá con la determinación, con perjuicio, de la querrela. De determinarse que dicho despido no estuvo justificado, el Árbitro proveerá el remedio adecuado.⁸

De otro lado, la CGT sugirió:

[D]eterminar si a la luz del convenio, las prácticas pasadas y la prueba desfilada, si el despido del señor José Figueroa Díaz estuvo justificado, o si la sanción fue excesiva. Que se ordene la reposición en el empleo del querellante, el pago de todos los salarios y beneficios dejados de percibir, el pago de honorarios de abogados, más cualquier otro remedio que en justicia proceda.⁹

Por la parte querrelada testificaron el señor Manuel Velázquez López, director de recursos humanos del patrono; y el señor Víctor Vázquez, auditor de Suiza Dairy. El patrono presentó y se admitieron en evidencia varios exhibits, a saber: (1) *Reglamento disciplinario de los empleados de Suiza Foods Puerto Rico*;¹⁰ (2) *Políticas de ventas, cobro y cuadro de vendedores*;¹¹ (3) Acuses de recibo, firmados por el recurrente el 1999 (22 de julio y 16 de agosto; un tercer acuse carece de fecha);¹² (4) Artículo 17 del convenio colectivo que ratifica todas las políticas vigentes de la compañía y estatuye que “la compañía tomará sus acciones disciplinarias por justa causa conforme a derecho, políticas y procedimientos de la compañía”;¹³ (5) Documentos de negocio del cliente El Zipperle, sujetos a la auditoría;¹⁴ (6) Documentos de negocio del cliente

⁸ Transcripción de la Prueba Oral (TPO); Apéndice del recurso, págs. 50 (renglones 20-24); 51 (renglones 1-2).

⁹ TPO; Apéndice del recurso, pág. 51 (renglones 6-13).

¹⁰ Apéndice del recurso, págs. 120-122; 149-158.

¹¹ Apéndice del recurso, págs. 113-114; 116-118.

¹² TPO; Apéndice del recurso, pág. 57 (renglones 1-20).

¹³ TPO; Apéndice del recurso, pág. 55 (renglones 7-11).

¹⁴ Véase TPO, Apéndice del recurso, págs. 66-73.

Cafetería Puerto Rico, sujetos a la auditoría;¹⁵ (7) Documentos de negocio en los que se recopilan varias transacciones realizadas por el recurrente.

La parte querellante objetó la prueba documental presentada, a lo que la parte querellada argumentó que la evidencia es una excepción de la prueba de referencia. También se presentó y admitió el convenio colectivo 2009-2012 como exhibit conjunto.

El director de recursos humanos de Suiza Fruit, el señor Manuel Velázquez López,¹⁶ trajo consigo el expediente de empleado del recurrente, el cual incluía la carta de despido, declaró que el señor Figueroa Díaz incurrió en faltas a tres reglas: 7, 13 y 23 del *Reglamento disciplinario de los empleados*. Asimismo, testificó sobre los acuses de recibo contenidos en el expediente, fechados el 22 de julio y 16 de agosto de 1999 y un tercer acuse sin fecha, que evidenciaban que al señor Figueroa Díaz se le entregó el *Reglamento* antes mencionados. Indicó que las *Políticas de ventas, cobro y cuadro de vendedores* datan de marzo de 2009; y que en el Artículo 17 del convenio colectivo, suscrito el 18 de agosto de 2009, se ratifica la vigencia de dichas políticas, así como de los procedimientos de la compañía. En el recontrainterrogatorio, el testigo también manifestó que el recurrente “todos los días trabaja con cuadro y con ventas porque esa política estaba vigente y era la que todos los días él trabajaba con la gente de finanzas y de contabilidad, porque esa era la que estaba vigente”.¹⁷

Por su parte, el auditor Víctor Vázquez¹⁸ testificó que realizó una investigación en la que constató discrepancias en las cuentas cobradas y las facturadas en los días 2, 9 y 28 de diciembre de 2009, relacionados con la ruta de ventas 127 del empleado 12395, correspondientes al señor Figueroa Díaz. La investigación arrojó que el recurrente cancelaba facturas hechas a clientes sin reportarlas al patrono y creaba otras por una cantidad inferior, la cual sí entregaba a la compañía.

¹⁵ Véase TPO, Apéndice del recurso, págs. 75-80.

¹⁶ Véase TPO, Apéndice del recurso, págs. 52-63.

¹⁷ TPO, Apéndice del recurso, pág. 62 (renglones 18-21).

¹⁸ Véase TPO, Apéndice del recurso, págs. 64-105.

El 2 de diciembre de 2009 el cliente El Zipperle entregó al señor Figueroa Díaz un cheque por \$131.88 correspondiente a la factura 1274716. El recurrente canceló esa factura y creó una nueva, 1274717, por \$89.40, la cual reportó, reflejando una diferencia de \$42.48. Ese día debió haber liquidado un total de \$307.08, pero solo depositó \$254.88, esto es una pérdida de \$52.20.

El 9 de diciembre de 2009 el cliente Cafetería de Puerto Rico emitió un cheque por \$133.00 para pagar la factura 1274889. La factura original era una preorden, lo que no estaba permitido para ese tipo de cliente. Dicha factura fue cancelada. El señor Figueroa Díaz procedió a crear la factura 1274890 por un monto menor de \$51.80, una diferencia de \$81.20, la cual entregó al cajero de la compañía. En esa fecha la liquidación debió ser de \$326.90, pero solo entregó \$223.00, equivalente a una pérdida de \$103.90.

El 28 de diciembre de 2009 el señor Figueroa Díaz realizó una preorden a El Zipperle mediante la factura 1275273 ascendente a \$89.28. Esta factura fue cancelada por el querellante, quien creó una nueva factura por \$46.80; una diferencia de \$42.48. Ese día la liquidación debió ser por \$2,290.41, pero el recurrente entregó \$2,253.87, para una pérdida de \$36.54.

El testigo agregó que el señor Figueroa Díaz cometió las siguientes faltas: “haber vendido al cliente con una preorden y cancelarla, y la entrega de los dineros a la compañía”, además, incidió en haber liquidado con menor cantidad a la preorden.¹⁹

Todas estas transacciones estaban conectadas con el señor Figueroa Díaz, a través de su número de empleado y ruta.

A preguntas de la representación legal del querellante, surgió que de acuerdo con la máquina (“Hand-Held”) el recurrente no presentaba descuadres de dinero o mercancía. Durante el redirecto, el testigo aclaró que las facturas no tenían las firmas de los clientes porque las primeras

¹⁹ TPO, Apéndice del recurso, pág. 86 (renglones 3-12).

fueron canceladas; y las segundas, nunca le fueron entregadas a estos, puesto que pagaron por la mayor. La representación legal del patrono aclaró al Árbitro que el caso ante sí no versaba sobre inventario, sino acerca de cheques y liquidación.

La parte querellante hizo un ofrecimiento de prueba, que no se admitió en evidencia porque se trataba de un documento de otro empleado a quien solo se le imputaba la violación de la Regla 23.²⁰ En su turno, el señor Figueroa Díaz no testificó ni presentó prueba de refutación.

Conforme el Reglamento del Negociado,²¹ en los casos en que no hay acuerdo de sumisión, el Árbitro determina los asuntos a ser resueltos, a base del convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Además de las disposiciones reglamentarias sobre la conducta de los empleados, el Árbitro consideró otras disposiciones contractuales, tales como, que la compañía retenía un derecho amplio y exclusivo sobre la administración de su negocio y la dirección de las operaciones, limitado solamente por los derechos de los empleados acordados en el convenio colectivo.

El juzgador de hechos acogió la Sección IV de las *Políticas de ventas, cobro y cuadro de vendedores* que dispone:

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 al 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.

²⁰ Apéndice del recurso, pág. 119; véase, además, TPO, Apéndice del recurso, págs. 106 (renglones 11-24); 107 (renglones 1-21).

²¹ Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Artículo XIII.

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.²²

El 22 de mayo de 2014 y archivado en autos en idéntica fecha, el Árbitro emitió un Laudo de Arbitraje en el caso número A-102624.²³ En su dictamen determinó que el señor Figueroa Díaz infringió las Reglas 13 y 23. Debido a que la Regla 13 contempla el despido a la primera falta, concluyó que la suspensión permanente de empleo y sueldo estuvo justificada. En consecuencia, desestimó la querrela presentada por el recurrente.

No conteste, el señor Figueroa Díaz acudió al Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan, para que el foro judicial revocara el laudo arbitral. En su escrito expresó que: (1) el Árbitro se excedió en sus funciones; y (2) no resolvió conforme a derecho. Con respecto al primer error, argumentó que en ausencia de prueba y alegaciones al respecto, en el laudo se concluía que el señor Figueroa Díaz falsificó documentos. En relación al segundo error, manifestó que la determinación del Árbitro no satisfizo los requisitos establecidos por la jurisprudencia acerca de las violaciones a las normas de empleo y cuestionó que se avalase el despido como sanción a la primera falta.²⁴

Suiza Dairy se opuso a la revisión.²⁵ Arguyó que la solicitud del señor Figueroa Díaz era inmeritoria, toda vez que buscaba impugnar la prueba testifical, a la que el Árbitro le confirió entera credibilidad. Adujo que el querellante nunca rebatió la prueba presentada, por lo que se demostró la comisión de las faltas, en al menos tres ocasiones; y que tal como advierte la Regla 13, basta una sola vez para justificar el despido.

El 9 de abril de 2015, notificada el día 13, el foro de primera instancia dictó su sentencia.²⁶ Mediante el referido dictamen denegó el recurso de revisión y confirmó el laudo arbitral. Fundamentó su decisión

²² Apéndice del recurso, págs. 115-116.

²³ Apéndice del recurso, págs. 36-44.

²⁴ Apéndice del recurso, págs. 16-35.

²⁵ Apéndice del recurso, págs. 124-158.

²⁶ Apéndice del recurso, págs. 1-15.

en que Suiza Dairy desfiló prueba suficiente para rebatir la presunción de un despido injustificado; y mostró deferencia a la adjudicación de credibilidad que el Árbitro dio a los testigos.

Inconforme aún, el señor Figueroa Díaz recurre ante nos y solicita la revocación de la sentencia. Esgrimió que el foro *a quo* abusó de su discreción al no considerar y analizar los errores señalados en la solicitud de revisión del laudo.

Oportunamente, Suiza Dairy compareció con un escrito de oposición, en el que reiteró que la querellada presentó prueba clara y robusta sobre la violación de la Regla 13.

Con el beneficio de las posturas de las partes, el expediente del caso y la transcripción de la prueba oral, esbozamos el marco jurídico pertinente.

II

A

Como cuestión de umbral, debemos determinar si el Tribunal de Primera Instancia podía revisar la corrección del laudo emitido en el caso de autos; y en la afirmativa, cuál era el alcance de esa revisión judicial.

Es doctrina reiterada que los foros judiciales se abstendrán de entender en una controversia que las partes acordaron someter al proceso alterno de arbitraje. Esta doctrina de autolimitación judicial aplica a cualquier ámbito de las relaciones humanas sujetas a la adjudicación de controversias jurídicas, sobre todo, al campo obrero-patronal. Se respeta de este modo “la clara política pública a favor del arbitraje como mecanismo para dilucidar las controversias obrero-patronales”. J.R.T. v. Corp. Crédito Agrícola, 124 D.P.R. 846, 849 (1989). Véase, además, a HIETEL v. PRTC, 182 D.P.R. 451, 456 (2011); S.L.G. Méndez-Acevedo v. Nieves Rivera, 179 D.P.R. 359, 368 (2010); Pérez v. Autoridad de Fuentes Fluviales, 87 D.P.R. 118, 124-125 (1963).

Esta norma de autorrestricción judicial reconoce, además, que el arbitraje obrero-patronal constituye un medio más apropiado que los

tribunales para la solución de las variadas controversias que emanan de la relación contractual y laboral de las partes, ya que es menos técnico, más flexible y menos oneroso. Véase Pérez v. A.F.F., 87 D.P.R. 118, 127 (1963); Vélez v. Serv. Legales de P.R. Inc., 144 D.P.R. 673, 682 (1992). Estas ventajas facilitan el cumplimiento de la política pública que exige que las controversias laborales tengan una adjudicación rápida y definitiva. J.R.T. v. P.R. Telephone Co. Inc., 107 D.P.R. 76, 81 (1976).

Por otro lado, a diferencia de la mediación, la conciliación o la transacción (procesos en los que las partes tienen la opción de acoger o rechazar las recomendaciones del tercero mediador o conciliador), en el arbitraje las partes están compelidas, por su propio acuerdo, a aceptar la decisión del árbitro como final y vinculante. Y esto es así porque, en su concepción más abarcadora, el arbitraje constituye la alternativa más formal existente a la adjudicación judicial. C.O.P.R. v. S.P.U., 181 D.P.R. 299, 322 (2011); Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, 6ta. ed., The Bureau of National Affairs, Inc., 2003, pág. 3.

Una vez se somete la disputa laboral ante el árbitro, este sustituye a los tribunales para la consideración de todas las cuestiones de hecho y de derecho sustantivo; y las partes renuncian al derecho a litigar tales cuestiones en los foros judiciales. Incluso, la intervención del árbitro en una disputa laboral puede ser más receptiva, flexible, ágil, creativa y efectiva que si se sometiera la cuestión al rigor o la formalidad judicial. Y esto es posible porque el árbitro goza de un peritaje y conocimiento especializado, que agiliza el proceso adjudicativo y garantiza una pronta disposición de la disputa. Por estas razones los procedimientos y los laudos de arbitraje en el campo laboral gozan de una especial deferencia ante los tribunales de justicia. López v. Destilería Serrallés, Inc., 90 D.P.R. 245, 256 (1964); Condado Plaza Hotel v. Asoc. Emp. Casinos P.R., 149 D.P.R. 347, 352 (1999); HIETEL v. PRTC, *supra*, pág. 456.

Ante esa deferencia, en nuestra jurisdicción, los únicos motivos por los cuales puede impugnarse exitosamente un laudo, sobre cualquier

materia, no solo obrero-patronal, se reducen al fraude, conducta impropia, falta de debido procedimiento en la celebración de la vista, violación de la política pública, falta de jurisdicción, o el hecho de que el laudo no resuelva todas las cuestiones que se sometieron al arbitraje. Ausentes estas consideraciones, se impone la autolimitación judicial. Véanse, Junta Relaciones del Trabajo v. N.Y. & P.R. S/S Co., 69 D.P.R. 782, 800 (1949); C.F.S.E. v. Unión de Médicos, 170 D.P.R. 443, 449 (2007); Aquino v. AEELA, 182 D.P.R. 1, 25 (2011).

No obstante, cuando el convenio colectivo o el acuerdo de sumisión disponen que el laudo sea emitido “conforme a derecho”, la intervención judicial en la revisión del laudo está ampliamente justificada. Incluso, se sostiene que “[l]a política judicial de autorrestricción no tiene cabida en aquellos casos donde las partes exigen que el laudo sea conforme a derecho”. D. Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, Bogotá, Editorial Forum, 2000, pág. 584; Aquino v. AEELA, supra, pág. 28.

El que el árbitro deba resolver “conforme a derecho” implica que está obligado a observar las reglas de derecho imperantes y a emitir su decisión a tenor de las doctrinas legales prevalecientes. Es decir, no puede ignorar las normas interpretativas de derecho sustantivo emitidas, tanto por el Tribunal Supremo de Estados Unidos, como el Tribunal Supremo de Puerto Rico, así como las decisiones persuasivas de tribunales inferiores, agencias administrativas y laudos escritos por árbitros reputados. Si incurre en tales omisiones, la decisión arbitral es jurídicamente inválida. Estos principios, sentados desde la primera mitad del siglo pasado, siguen vigentes con igual fuerza en Puerto Rico. Véanse, Junta Relaciones del Trabajo v. N.Y. & P.R. S/S Co., supra, pág. 802; Sonic Knitting Industries v. I.L.G.W.U., 106 D.P.R. 557 (1977); Vivoni Farage v. Ortiz Carro, 179 D.P.R. 990, 1000-1001 (2010); C.O.P.R. v. S.P.U., supra, pág. 373, n.76.

Ahora bien, aun cuando el árbitro deba resolver “conforme a derecho”, “el tribunal de instancia no debe inclinarse fácilmente a decretar la nulidad del laudo a menos que efectivamente el mismo no haya resuelto la controversia con arreglo a derecho, según lo pactaran las partes. Debe tenerse presente que una discrepancia de criterio con el laudo no justifica la intervención judicial pues destruye los propósitos fundamentales del arbitraje de resolver las controversias rápidamente, sin los costos y demoras del proceso judicial. Rivera v. Samaritano & Co., Inc., 108 D.P.R. 604, 609 (1979). (Citas omitidas).

En síntesis, la revisión judicial del laudo se asemeja a la revisión de una determinación administrativa. Rivera v. Dir. Adm. Trib., 144 D.P.R. 808, 822 (1998); Condado Plaza Hotel v. Asoc. Emp. Casinos P.R., *supra*, pág. 352. En cualquier caso, reiteramos que los tribunales no deben sustituir el criterio del árbitro, aun bajo la hipótesis de que en el foro judicial se hubiese provisto un remedio distinto. S.I.U. de P.R. v. Otis Elevator Co., 105 D.P.R. 832, 838 (1977).

Como es sabido, en el ámbito del derecho laboral, una vez se determine como elemento de umbral que hubo un despido, se activa la presunción de que el mismo es uno injustificado, por lo que el peso de la prueba para establecer que el despido fue justificado recae en el patrono y el criterio, como en cualquier proceso civil, es el de preponderancia de la prueba. Rivera Figueroa v. The Fuller Brush Co., 180 D.P.R. 894, 906-907 (2011). Cuando el despido se basa en la violación de reglas de conducta, la justa causa se constituye cuando el patrono demuestra “la razonabilidad de las normas establecidas para el funcionamiento del establecimiento, que le suministró una copia escrita de estas al empleado y que el empleado las violó en reiteradas ocasiones. Rivera Águila v. K-Mart de P.R., 123 D.P.R. 599, 613-614 (1989). En fin, toda acción disciplinaria comprende dos cuestiones, a saber: (1) si hubo justa causa para la imposición de la medida disciplinaria por la falta cometida; y (2) de haber justa causa para el castigo, el *quantum* de disciplina impuesta al

quejoso. D. Fernández Quiñones, op. cit., pág. 209. El principio de justa causa se considera que comprende tres cuestiones principales: (1) si el empleado cometió la falta que se le imputa; (2) si se le concedió un debido proceso al empleado; y (3) si la medida disciplinaria fue razonable. Id., pág. 210.

B

El auto de *certiorari* es el vehículo procesal que permite a un tribunal de mayor jerarquía revisar las determinaciones de un tribunal inferior. IG Builders v. BBVAPR, 185 D.P.R. 307, 337-338 (2012). Su propósito es revisar errores de derecho en lo procesal y lo sustantivo. El *certiorari* es un recurso de carácter discrecional que debe ser utilizado con cautela y por razones de peso. Torres Martínez v. Torres Ghigliotty, 175 D.P.R. 83, 86 (2008); Pérez v. Tribunal de Distrito, 69 D.P.R. 4, 18 (1948). De ahí que solo proceda cuando no existe un recurso de apelación o cualquier otro recurso ordinario que proteja eficaz y rápidamente los derechos del peticionario, o en aquellos casos en que la ley no provee un remedio adecuado para enmendar el error señalado. Pueblo v. Díaz De León, 176 D.P.R. 913, 917-918 (2009); Negrón v. Srio. de Justicia, 154 D.P.R. 79, 91, (2001). Como ocurre en todas las instancias en que se confiere discreción judicial, esta “no se da en un vacío ni en ausencia de otros parámetros”, sino que debemos ceñirnos a los criterios delimitados en la Regla 40, infra. Rivera Figueroa v. Joe’s European Shop, 183 D.P.R. 580, 596 (2011). La discreción, pues, no debe hacer abstracción del resto del derecho. La decisión tomada debe sostenerse en el estado de derecho aplicable a la cuestión planteada.

El mecanismo para que este Tribunal de Apelaciones revise sentencias emitidas por el foro de primera instancia, que tuvo ante su consideración la impugnación de laudos arbitrales, es el recurso de *certiorari*. Regla 32 (D) del Reglamento del Tribunal de Apelaciones, 4 L.P.R.A. Ap. XXII-B, R. 32 (D); Hosp. del Maestro v. U.N.T.S., 151 D.P.R. 934, 942 (2000). Al ejercer debidamente nuestra facultad revisora sobre

un caso, es necesario evaluar si a la luz de los criterios enumerados en la Regla 40 de nuestro Reglamento, infra, se justifica nuestra intervención. En ella se detallan los criterios que debemos tomar en cuenta al ejercer tal facultad discrecional; ya que, distinto al recurso de apelación, este Tribunal posee discreción para expedir el auto el *certiorari*. IG Builders v. BBVAPR, supra, pág. 338; Feliberty v. Soc. de Gananciales, 147 D.P.R. 834, 837 (1999).

La Regla 40 del Reglamento del Tribunal de Apelaciones establece los siguientes criterios a considerar en este análisis:

- (A) Si el remedio y la disposición de la decisión recurrida, a diferencia de sus fundamentos, son contrarios a derecho.
- (B) Si la situación de hechos planteada es la más indicada para el análisis del problema.
- (C) Si ha mediado perjuicio, parcialidad o error craso y manifiesto en la apreciación de la prueba por el Tribunal de Primera Instancia.
- (D) Si el asunto planteado exige consideración más detenida a la luz de los autos originales, los cuales deberán ser elevados, o de alegatos más elaborados.
- (E) Si la etapa del procedimiento en que se presenta el caso es la más propicia para su consideración.
- (F) Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa no causan un fraccionamiento indebido del pleito y una dilación indeseable en la solución final del litigio.
- (G) Si la expedición del auto o de la orden de mostrar causa evita un fracaso de la justicia.

4 L.P.R.A. Ap. XXII-B, R. 40.

Los criterios antes transcritos nos sirven de guía para poder determinar, de manera sabia y prudente, si procede nuestra intervención en el caso. Torres Martínez v. Torres Ghigliotty, supra, pág. 97.

III

Evaluemos la controversia planteada por el recurrente para determinar si el foro de primera instancia abusó de su discreción al confirmar el laudo de autos, único señalamiento de error planteado.

Al acudir al foro de primera instancia para impugnar el laudo, la parte peticionaria planteó que el Árbitro se excedió en sus funciones y que no resolvió conforme a derecho. El foro *a quo* no acogió sus

argumentos; sino que elaboró dieciocho determinaciones de hechos ajustadas correctamente a la evidencia presentada en la vista. A base de estos hechos irrefutables, conforme al derecho vigente, determinó que procedía denegar la revisión del laudo y confirmó que el despido del señor Figueroa Díaz estuvo justificado. Veamos por qué.

En este caso, Suiza Fruit realizó una auditoría, que detectó una serie de irregularidades, las cuales contravenían el *Reglamento disciplinario de los empleados* y las *Políticas de ventas, cobro y cuadro de vendedores*. Mediante evidencia testifical se constató que el recurrente conocía las disposiciones contenidas en esos documentos, amén de que constituían sus actividades diarias en el curso normal de su trabajo.

De una lectura de la transcripción de la prueba oral podemos colegir que el recurrente infringió las Reglas 13 y 23, pues alteró sin autorización facturas de ventas de productos de Suiza Fruit durante su interacción con los clientes. Asimismo, el desempeño de sus labores resultó en uno ineficiente, toda vez que incurrió en acciones prohibidas, como el uso de preórdenes con clientes comerciales no cualificados, cuando estas solo podían utilizarse para órdenes de los comedores, así como la omisión de entregar a los clientes copias de las facturas alteradas.²⁷ La ineficiencia de su proceder, además, repercutió en pérdidas dinerarias a la compañía. En solo tres días la auditoría corroboró una merma de ingresos para Suiza Fruit ascendente a \$192.64. Las inconsistencias descubiertas en la auditoría de varias transacciones de negocio fueron ejecutadas por el recurrente, pues dichos documentos estaban identificados con su número de empleado y ruta.

La prueba creíble y admisible que desfiló ante el Árbitro en la vista fue clara, suficiente y robusta. Estamos convencidos que el patrono logró rebatir la presunción de un despido injustificado. El recurrente no presentó prueba alguna que minara la credibilidad de los testigos ni la veracidad del contenido de los documentos admitidos en evidencia. Dichos

²⁷ Apéndice del recurso, págs. 77 (renglones 1-6); 103 (renglones 1-4).

documentos constituyen prueba admisible por ser una de las excepciones de la prueba de referencia, particularmente la Regla 805 (F).²⁸

Al aplicar la doctrina a los hechos del caso, concluimos que, el señor Figueroa Díaz incurrió en reiteradas violaciones de las disposiciones reglamentarias y políticas empresariales. Procedía, pues, la imposición de medidas disciplinarias. En cuanto a la severidad de las mismas, la Regla 13 imponía la cesación permanente de empleo y sueldo con solo una infracción. Por tanto, la justa causa para el despido se configuró: el señor Figueroa Díaz efectivamente cometió las faltas imputadas; se le proveyó un debido proceso en la reunión del 5 de marzo de 2010, donde la explicación ofrecida por este no fue satisfactoria y, conforme el derecho exclusivo de Suiza Fruit sobre la administración de su negocio y la dirección de las operaciones, esta impuso el despido como medida disciplinaria por la violación de la Regla 13. La acción del patrono fue razonable y, por consiguiente, el error señalado no fue cometido.

Resolvemos que el Tribunal de Primera Instancia no abusó de su discreción al confirmar la determinación del laudo que resolvió que el despido estuvo justificado. Las determinaciones de hechos y las conclusiones de derecho formuladas por el Árbitro y avaladas por el foro judicial *a quo* se sostienen razonablemente con la evidencia admitida y se ajustan a la doctrina vigente y pertinente. En este caso no encontramos fundamento alguno para activar nuestra jurisdicción discrecional e intervenir con el dictamen recurrido. Este se ajusta a derecho.

²⁸ Réconds de actividades que se realizan con regularidad: Un escrito, informe, récord, memorando o compilación de datos -en cualquier forma- relativo a actos, sucesos, condiciones, opiniones o diagnósticos que se hayan preparado en o cerca del momento en que estos surgieron, por una persona que tiene conocimiento de dichos asuntos, o mediante información transmitida por ésta, si dichos réconds se efectuaron en el curso de una actividad de negocios realizada con regularidad, y si la preparación de dicho escrito, informe, récord, memorando o compilación de datos se hizo en el curso regular de dicha actividad de negocio, según lo demuestre el testimonio de su custodio o de alguna otra persona testigo cualificada, o según se demuestre mediante una certificación que cumpla con las disposiciones de la Regla 902 (K) o con algún estatuto que permita dicha certificación, a menos que la fuente de información, el método o las circunstancias de su preparación inspiren falta de confiabilidad. El término negocio, según se utiliza en este inciso, incluye, además de negocio propiamente, una actividad gubernamental y todo tipo de institución, asociación, profesión, ocupación y vocación, con o sin fines de lucro. Regla 805 (F) de Evidencia, 32 L.P.R.A., Ap. VI, R. 805 (F).

IV

Por los fundamentos expresados, se acoge el recurso como un *certiorari* y se deniega su expedición por falta de jurisdicción.

Lo acordó el Tribunal y lo certifica la Secretaria del Tribunal de Apelaciones.

Dimarie Alicea Lozada
Secretaria del Tribunal de Apelaciones