

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. 754-5302 a 5317 fax 756-1115

PEPSIAMÉRICAS CO.
(Patrono)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-07-1606

SOBRE: DESPIDO
LEMUEL VARGAS

ÁRBITRO:
FERNANDO E. FUENTES FÉLIX

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico los días, 12 de febrero, 2 de marzo y 20 de marzo de 2009.

El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación el 30 de octubre de 2009, fecha en que venció el término prorrogado concedido a las partes para someter sus respectivos alegatos escritos en apoyo de sus posiciones.

La Comparecencia registrada fue la siguiente:

Por “**el Patrono o la Compañía**” comparecieron: el Lcdo. Carlos A. Padilla Vélez, Asesor Legal y Portavoz, la Sra. Adriana García, Gerente de Recursos Humanos, el Sr. Rubén Ruiz, Gerente de Distrito y el Sr. Víctor Maldonado, “Merchandiser”.

Por “**la Unión**” comparecieron el Lcdo. José Carreras Rovira, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. José I. Cruz, Delegado y el Sr. Lemuel Vargas, Querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes no acordaron la Sumisión del caso de autos por lo que cada una presentó su respectivo Proyecto de Sumisión:

POR EL PATRONO

“Determinar conforme a Derecho tal y como exige el Convenio Colectivo en su Artículo 9, Tercer Paso, si el Despido de Lemuel Vargas estuvo justificado, conforme a la prueba presentada y las Reglas de Conducta de Pepsiaméricas.”

POR LA UNIÓN

“Que el Honorable Árbitro determine si el Despido del Querellante estuvo o no justificado y/o conforme a las disposiciones del Convenio Colectivo. De determinar que no lo estuvo que emita el remedio que estime adecuado incluyendo reposición en su empleo y paga de los salarios y haberes dejados de percibir.”

A tenor con la facultad conferida en el Reglamento que rige los servicios de Arbitraje ofrecidos por el Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, entendemos que el asunto a ser resuelto en este caso es el siguiente:

Que el Árbitro determine si el Despido del Sr. Lemuel Vargas estuvo o no justificado. De no estarlo que el Árbitro provea el remedio adecuado.

III. DOCUMENTO ESTIPULADO

1. Exhibit Núm. 1 Conjunto:

Convenio Colectivo vigente entre las partes.

IV. DISPOSICIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE AL CASO

ARTÍCULO 3 - DERECHOS DE LA COMPAÑÍA

“La operación, control y gerencia de las plantas, almacenes y operaciones de la Compañía, y todas las actividades de la Compañía relacionadas a estas en adelante que estén cubiertas o afectadas por este Convenio, y la supervisión, dirección, y control de la fuerza laboral en dichas plantas, almacenes y operaciones continúan y continuarán siendo sola y exclusivamente las funciones y prerrogativas de la gerencia de la Compañía. Específicamente, pero sin limitarse o afectar en ninguna manera los derechos de la Compañía en la generalidad de lo siguiente, se entiende distintivamente y se acuerda que este Convenio no afecta ni se considerará o se comprenderá como para impedir o

¹Artículo XIII - Sobre La 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 precisos(s) a ser resueltos(s) tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios”.

limitar en ninguna manera el derecho de la Compañía, a su única discreción y juicio, a: determinar los productos a ser producidos, manufacturados, mercadeados (“merchandised”) y distribuidos, los medios y los métodos por los cuales dichos productos, manufacturados, mercadeados (“merchandised”) y distribuidos y la naturaleza y la extensión de las operaciones, negocios y servicios a ser realizados o efectuados por la Compañía; determinar si y hasta qué punto de trabajo requerido en su negocio será realizado por los empleados cubiertos bajo este Acuerdo; determinar los suplidores y clientes con quienes tratar, y los precios a los cuales y los términos en los cuales sus materiales, mercancía, productos y servicios serán servidos; determinar el tamaño y la composición de la fuerza laboral cubierta por este Convenio, la asignación de trabajo, las cualificaciones de empleados y las políticas que afectan la selección de empleados; establecer y poner en vigor los estándares de calidad y servicio para su mercancía, productos y servicios; establecer y poner en vigor los estándares de calidad y servicio para mercancía, productos y servicios; establecer nuevos departamentos; introducir producción, mantenimiento, transporte, entregas, almacenaje, “merchandising”, distribución y métodos de servicios y facilidades nuevos y mejorados; cambiar la producción, mantenimiento, transporte, entregas, almacenaje, “merchandising”, distribución y métodos de servicios y facilidades existentes; establecer y cambiar las cuotas de producción y trabajo; cambiar, combinar, establecer o discontinuar empleos u operaciones, y determinar cuando y si las vacantes en la fuerza laboral deberán de ser llenadas, subcontratadas o requerir que otros hagan dicha producción, mantenimiento, transporte, entregas, almacenaje, “merchandising” y trabajo de distribución del negocio según la compañía lo estime esporádicamente aconsejable o necesario, incluyendo pero sin limitarse a la utilización de transportes comunes y contratados, y otros contratistas independientes y distribuciones cuando y tan a menudo y hasta el punto que la Compañía lo estime necesario y aconsejable; vender o de otra manera disponer de los negocios cubiertos por este

Acuerdo, o cualquier parte del mismo, libre y claramente de este acuerdo; y discontinuar temporal o permanentemente, en entero o parte, las operaciones de la planta y el negocio cubierto o afectado por este Convenio. La Compañía también tendrá el derecho a de vez en cuando hacer y poner en vigor, cambiar, abolir o modificar las reglas existentes aplicables a los empleados cubiertos por este Acuerdo, según lo considere necesario o aconsejable de vez en cuando, a menos que esté expresamente prohibido de hacerlo por alguna disposición explícita de este acuerdo. Todos los derechos, funciones y prerrogativas de la gerencia que no estén específicamente y explícitamente restringidas o modificadas por una o más disposiciones explícitas de este Convenio son reservadas y retenidas exclusivamente por la Compañía. La Compañía se reserva el derecho de cesar cualquier práctica pasada que haya existido antes del 18 de mayo de 2004”.

V. REGLA DE CONDUCTA APLICABLE AL CASO

PEPSI COLA PUERTO RICO BOTTLING CO. Y AFILIADAS REGLAS DE CONDUCTA	PRIMERA FALTA	SEGUNDA FALTA	TERCERA FALTA	CUARTA FALTA
REGLAS "B"				
1. ...				
2. ...				
3. ...				
4. ...				
5. ...				
6. ...				
7. Negligencia o falta de interés en el desempeño de su trabajo.	Aviso por escrito	Suspensión	Despido	

VI. RELACIÓN DE HECHOS

Pepsiaméricas Inc., en adelante denominado, “el Patrono”, la “Compañía” o la “Gerencia” se dedica a la elaboración y venta de bebidas gaseosas y de otros productos relacionados.

El fuerte o la base Buchanan localizado en Guaynabo, P.R. el cual es uno de los principales enclaves militares federales en Puerto Rico sirve a la población civil y militar de nuestra isla y sus tiendas ubicadas dentro de la base constituyen uno de los principales clientes de Pepsiaméricas.

En el Fuerte de Buchanan existen varias tiendas, a saber: la Comisaría, el P.X., Class Six, el Community Club y el Gas Station.

Aunque están localizadas en una misma área geográfica éstas se encuentran separadas unas de otras.

Esa ruta de la Compañía era supervisada por el Sr. Rubén Ruiz y era atendida por el Sr. Lemuel Vargas, en adelante denominado “el Querellante” quien se desempeñaba como “merchandiser” para la Compañía.

Entre las funciones del “merchandiser” se encuentra entre otras, el acomodar toda la mercancía de la Compañía en las diferentes tiendas, el asegurarse de que todos los estantes están abastecidos y con productos disponibles para el consumo, el limpiar y llenar las neveras y el compactar la mercancía del almacén y limpiarlo.

Este proceso se repite en cada una de las tiendas y el mismo toma entre cuatro (4) a cinco (5) horas para atender todas las tiendas de la Base Buchanan.

El “merchandiser” inicia sus operaciones a las 7:00 a.m., es decir antes de que comiencen las operaciones del establecimiento y entre otras cosas, hace inventario de la mercancía, saca la mercancía del almacén, coloca los productos en las góndolas y neveras, monta el “display”, limpia las góndolas, llena las neveras y las góndolas, verifica créditos y hace limpieza y para todo lo anterior y se rige por un estricto código. Usualmente termina en o alrededor de las 12:30 p.m.

Para el 22 de julio de 2006 se había programado una visita de los oficiales de la Compañía y el supervisor Rubén Ruiz había determinado que como parte de las actividades éstos visitarían las tiendas ubicadas en la Base Buchanan para inspeccionar y examinar el servicio, la venta y el manejo de los productos que vende Pepsiaméricas.

Dos semanas antes del 22 de julio de 2006, el Sr. Rubén Ruiz quien es el Gerente de Distrito y Supervisor del Querellante le dio instrucciones y ordenes a este de que tuviera suplidas y abastecidas para el 22 de julio de 2006 las góndolas y las neveras de los cinco (5) establecimientos antes mencionados que ubican dentro de la base Buchanan que estaban a cargo del Querellante, pero éste no lo hizo.

Surgió de los hechos que el señor Ruiz le notificó al Querellante que ese día 22 de julio de 2006 iba a venir una visita de los oficiales de Pepsiaméricas a la Base Buchanan.

Ese día 22 de julio de 2006 cuando llegó el señor Ruiz a eso de las 11:00 a.m.² aproximadamente al Fuerte Buchanan y visitó la Comisaría y las otras tiendas las encontró en un estado deplorable.

Los anaqueles y las neveras de productos fríos estaban sustancialmente vacíos de los productos de Pepsiaméricas.

Esto a pesar de que existía suficiente mercancía en los diferentes almacenes para abastecer las áreas de ventas y el señor Ruiz y otro empleado tuvieron que hacer el trabajo.

De hecho la mercancía en el almacén estaba ubicada en “paletas” y envuelta y empaquetada en plástico, lo que evidenciaba que no habían sido utilizadas por el Querellante.

De igual forma y manera, por la cantidad de mercancía que faltaba en los anaqueles y en las góndolas, era prácticamente imposible que se hubiese vendido semejante cantidad de mercancía, más aún un sábado, como lo fue el día de los hechos del caso de autos y en apenas dos (2) horas, es decir entre 9:00 y 11:00 a.m. cuando llegó el señor Ruiz.

La Comisaría tenía neveras vacías, había productos de otras marcas y Compañías, entiéndase de la competencia, dentro de las neveras de Pepsiaméricas, las

²Las tiendas abren al público a las 9:00 a.m. pero como regla general el “merchandiser” debe darle servicio a las tiendas entre las 6:00 y las 9:00 a.m.

góndolas estaban vacías y todo estaba vacío y todas las tiendas estaban en condiciones pésimas.

La mercancía estaba metida completa en el almacén y todas las tiendas estaban en las mismas condiciones, es decir, las góndolas, estantes y neveras vacías y en el almacén la mercancía empaqueta, sin distribuirse ni ubicarse donde correspondía, razón por la que se concluye que el Querellante no cumplió con sus deberes, no empece a que tenía pleno conocimiento de la actividad que se llevaría a cabo ese día y de la importancia de la apariencia y la presentación de las tiendas.

Al observar las condiciones en que se encontraban las góndolas, los anaqueles y las neveras, el señor Ruiz procedió como medida cautelar a tomarle fotografías a las áreas de venta para preservar la condición en que éstas se encontraban y evidenciar que el Querellante no había hecho su labor.

El señor Ruiz testificó abundantemente sobre cada una de las 19 fotografías que fueron admitidas como los Exhibits 1 al 19 del Patrono en la vista de arbitraje del caso de autos.

El señor Ruiz identificó y preciso sobre cada una de las fotografías y declaró sobre el estado de las góndolas, los estantes y las neveras y sobre el inventario que existía en el almacén.

Declaró que luego de percatarse del estado en que se encontraban las tiendas llamó inmediatamente por teléfono al Querellante pero este no le contestó y que en vista

de ello procedió a llamar a otro “merchandiser” quien también es empleado unionado y cuyo nombre es Víctor Maldonado para entonces entre ellos dos juntos hacer el trabajo necesario en las tiendas.

El Sr. Víctor Maldonado quien lleva más de nueve (9) años como “merchandiser” testificó en la vista de arbitraje y confirmó las deplorables condiciones en que se encontraban las tiendas de la Base Buchanan por falta de productos de Pepsiaméricas y declaró como él junto al señor Ruiz trabajaron arduamente para abastecer las tiendas.

Declaró el señor Maldonado que faltaban productos en todas las áreas de venta de las tiendas.

Declaró que al llegar al almacén sacó la mercancía que estaba en las “paletas”, la acomodó en las góndolas y llenó las neveras.

Declaró que faltaban productos en las góndolas y en las neveras tales como Pepsi de 20 onzas, agua y otros diferentes productos de Pepsiaméricas.

De hecho, las condiciones en que se encontraban las góndolas y las neveras están confirmadas por las fotografías tomadas por el señor Ruiz a esa hora y ese día de los hechos. (Véase los Exhibits núm. 1 al 19 del Patrono).

Las fotografías sometidas por la Compañía en al vista de arbitraje confirman y comprueban los testimonios de los señores Ruiz y Maldonado ya que surge clara y diafanamente de ellas la falta de mercancía en las góndolas y neveras, que además había disponibilidad de mercancía y productos en los almacenes y que además había

productos de la competencia mezclados con los de Pepsiaméricas, lo cual no esta permitido por la Compañía.

Éstas fotos demuestran y prueban junto con los testimonios de los señores Ruiz y Maldonado que el Querellante no cumplió con su deber abastecer adecuadamente las góndolas y las neveras que él tenía asignadas y bajo su control el 22 de julio de 2006, día de los hechos del caso de autos y que las áreas a su cargo estaban totalmente incompletas y desorganizadas..

Por su parte el Querellante no negó que como “merchandiser” tenía el deber de acudir a las tiendas dentro de la Base Buchanan para abastecerlas de la forma y manera que indican los manuales de procedimiento de la Compañía y de la propia Base Buchanan.

Tampoco negó que las tiendas estuviesen en las condiciones criticas descritas por los señores Ruiz y Maldonado.

Como defensa el Querellante arguyó que fue el 22 de julio de 2006 al Fuerte Buchanan a trabajar y según él cumplió con su deber de abastecer las góndolas.

Por entender la Compañía que lo anterior configuró la tercera violación en menos de un año por parte del Querellante a las disposiciones de la Regla B-7, supra, sobre Negligencia o Falta de Interés en el desempeño del trabajo, de las Reglas de Conducta de Pepsiaméricas, luego de investigado y discutido el asunto con la gerencia se decidió

despedir al Querellante el 27 de julio de 2006, aplicando las reglas de conducta de la Compañía. (Véase el Exhibit Núm. 20 del Patrono).

No estando de acuerdo con el Despido del Querellante, la Unión radicó la presente querrela objeto del caso de autos ante este Foro de Arbitraje.

VII. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Luego de analizada y aquilatada la prueba testifical y documental desfilada en el caso de autos, somos de opinión que el despido impuesto por el Patrono al Querellante estuvo justificado. Veamos.

Inicialmente debemos informar que este Árbitro suscribiente ha tomado conocimiento oficial del Laudo emitido por la Honorable Idabelle Vázquez Pérez en el caso de suspensión del Sr. Lemuel Vargas, Querellante del caso de autos, en el caso A-06-3443, emitido el 2 de julio de 2008.

En este Laudo la Honorable árbitro Vázquez Pérez determinó que la suspensión de empleo y sueldo impuesta por el Patrono al Sr. Lemuel Vargas estuvo justificada tras éste violentar por segunda ocasión las disposiciones de la Regla de Conducta de la Compañía B-7, supra.

Esta regla sanciona la negligencia o la falta de interés en el desempeño de su trabajo y establece que en la primera falta aplica un aviso escrito, en la segunda falta aplica una suspensión y en la tercera falta aplica el despido del empleado.

Es un hecho que copia de estas reglas conducta le fueron entregadas al Querellante el 28 de marzo de 2003 y éstas reglas eran conocidas por el Querellante. (Véase el Exhibit Núm. 22 del Patrono).

Con relación a lo anterior debemos señalar que ya el Querellante había sido sancionado bajo la Regla B-7 supra, recibiendo una amonestación escrita el 26 de enero de 2006 y luego se le impuso una suspensión de empleo y sueldo el 11 de abril de 2006 (véase el Exhibit Núm. 21 del Patrono y el Laudo A-06-3343 emitido el 2 de julio de 2008, antes mencionado).

Lamentablemente el Querellante no aprovechó las oportunidades de corrección y disciplina progresiva que le brindó el Patrono.

La violación a la Regla de Conducta B-7, supra, objeto del caso de autos configuró y constituyó la tercera violación consecutiva en menos de un año a las disposiciones de esta regla.

Con relación a la prueba desfilada por la Unión en la vista de arbitraje debemos señalar que esta presentó unas fotos las cuales constituyen los Exhibits 7(A), 7(B), 7(C), 7(D) y 7(F) de la Unión.

Estas fotos presentadas por la Unión fueron alegadamente tomadas por el Querellante el 22 de julio de 2006 pero sola y únicamente en las áreas de la Comisaría y del P.X. - Main Store de la Base Buchanan.

Con relación a estas fotografías debemos señalar lo siguiente.

Primero: El Querellante alegó que él tomaba fotos tan pronto terminaba un servicio todos los días porque alegadamente el señor Ruiz lo había amenazado con despedirlo. Sin embargo, no produjo en evidencia fotos de otros días que fueran demostrativas de que él tenía ese patrón de comportamiento.

Tampoco presentó durante las vistas de arbitraje fotos de Class Six del 22 de julio de 2006, ello a pesar de que alegó que tomó fotos de ese establecimiento.

Segundo: El Querellante alegó que tomó las fotos el 22 de julio de 2006 pero aceptó que la cámara que utilizó podía cambiar la fecha a cualquier día que él escogiera.

Además su cámara podía poner la hora, pero el Querellante no se la puso. (Véase el Exhibit Núm. 7 de la Unión).

Tercero: El Querellante alegó que tomó las fotos el 22 de julio de 2006 para protegerse del señor Ruiz quien alegadamente en el pasado lo amenazó con despedirlo, pero sin embargo, surgió de la prueba testifical desfilada por el Patrono en la vista de arbitraje que dicha supuesta y alegada amenaza no fue otra cosa que una advertencia como parte de una acción disciplinaria correctiva impartida al Querellante el 11 de abril de 2006 y consistente de una suspensión.

Dicha suspensión fue objeto de arbitraje y de un posterior Laudo que sostuvo la determinación disciplinaria de la Compañía de suspender al Querellante. (Véase Laudo de la Honorable árbitro Idabelle Vázquez Pérez, en el Caso Núm. A-06-3343, sobre

suspensión por negligencia y falta de interés en el desempeño del trabajo, emitido el 2 de julio de 2008).

Dentro del marco de las normas de conducta de la Compañía una segunda falta por violación a la Regla B-7 supra, conlleva suspensión y una tercera falta, conlleva el despido. Así lo reconoció el propio Querellante en la vista de arbitraje.

Por lo tanto era legítima y comprensible la advertencia escrita de despido que le hizo el Supervisor Ruiz al Querellante en el documento relacionado con la suspensión entregado a éste.

Cuarto: Las fotos presentadas por el Querellante fueron alegadamente tomadas con dos (2) cámaras distintas. Pero, el Querellante no pudo recordar cuántas fotos tomó con una cámara ni con la otra; no pudo tampoco recordar la primera área a la que le tomó fotos; y tampoco pudo identificar la cronología de las fotos. No obstante, luego se contradijo en su testimonio y alegó que fue primero la Comisaría y después al P.X.

Quinto: Confrontado el Querellante con sus propias fotos, éste al admitir que faltaba mercancía dio una explicación inverosímil para ello indicando que “quizás se vendió”.

Sin embargo, por el otro lado el Querellante había indicado que las fotos la había tomado tan pronto terminó su servicio razón por la cual debían estar totalmente llenas las góndolas y las neveras.

Además el propio Querellante admitió que dejó las góndolas con productos mezclados lo cual también es una falta contraria a las normas del patrono.

Por otra parte el Querellante admitió que las fotos de la tienda Class Six provistas por el Patrono revelan que no se hizo el trabajo.

Más aún el Querellante admitió que faltaba mercancía en las áreas de ventas.

Ciertamente la credibilidad del Querellante quedó lesionada y maltrecha por las inconsistencias de éste durante su testimonio.

Por razón de lo anterior no nos merece credibilidad el testimonio del Querellante.

Con relación al tema de la credibilidad debemos señalar que en el caso de Grand Union Company, 48 LA813 (1967), se indicó lo siguiente:

“Issues of credibility and veracity usually present their own thorny problems and this is specially true in situations like the present, where the grievant, who has a strong incentive for denying the charges because she stands to lose or gain very substantially, is her only witness. In such cases, the demeanor of the witness, The way she answers questions, both in direct and in cross-examination, her self-interest, motivation and the probability of her testimony, take on an added importance in balancing the testimony of the witness against that submitted by the opposing witness.” (subrayado nuestro).

La Compañía demostró que el Querellante recibió acciones disciplinarias previas tanto bajo el supervisor, Sr. Rubén Ruiz así como bajo su anterior supervisor, el Sr. Francisco París, del cual el Querellante no se quejó, y por exactamente las mismas

razones de negligencia y falta de interés en el cumplimiento de su deber. Razón por la cual presumimos la veracidad de la versión gerencial y no la del Querellante.

Independientemente de todo lo anterior, debemos señalar que las fotos presentadas por el Querellante fueran o no tomadas el 22 de julio de 2006 así como las propias admisiones del Querellante, demuestran y comprueban que hay góndolas que él alegadamente ya había trabajado y éstas no estaban en estado óptimo y satisfactorio ya que no tenían completa la mercancía y los productos y a veces estaba mezclada, esto en contravención a las reglas de la Compañía. Por lo tanto las propias fotos que presentó el Querellante demuestran su negligencia, descuido y falta de interés en su trabajo.

Debemos señalar además que el Querellante presentó en evidencia unos documentos relacionados a su asistencia a la Base Buchanan el 22 de julio de 2006 pero dicha evidencia adolece de autenticidad, veamos.

El Querellante presentó en evidencia una “hoja de nómina” y una “Hoja de Visita” para demostrar que trabajó el 22 de julio de 2006, pero dichas “Hojas de Nóminas” y “de Visita” carecen de la firma del Supervisor aprobando las horas. Además, carecen de autenticidad y no pueden considerarse como récord de negocio.

El Querellante también presentó unas hojas tituladas (“Employees Visitor’s Log”), Exhibits 10(a), 10(b), 11(a) y 11(b), de la Unión con la inscripción “Air Force Exchange Service”, pero dichos documentos carecen de autenticidad debido a que

siendo un documento gubernamental federal debió estar certificado por un oficial autorizado como que es una copia fiel y exacta. Además, las hojas carecen de identificación por establecimientos.

Relacionado además con los hechos del caso de autos, es importante y debemos señalar que la Base Buchanan espera que Pepsiaméricas le provea un servicio de excelencia y calidad y que tenga sus productos a la venta en óptimo estado, pues el no hacerlo conlleva el riesgo de que la Compañía pueda perder a este importante y valioso cliente.

En cuanto a la medida disciplinaria de despido aplicada por la Compañía, debemos señalar que el Artículo 8 – Acciones Disciplinarias – del Convenio Colectivo aplicable a las partes de este caso dispone lo siguiente::

Sección 1. La Compañía establecerá reglas internas de trabajo siempre y cuando sean razonables, Una copia de dichas reglas será distribuida a cada empleado que esté cubierto por este Convenio. (Subrayado nuestro).

Por lo tanto, la Compañía se reservó el derecho de establecer reglas de conducta que sean razonables para disciplinar a sus empleados. Sobre este aspecto, los reputados tratadistas Elkouri & Elkouri han expresado lo siguiente:

“It is well established in arbitration that Management has the fundamental right to establish unilaterally reasonable plant or workplace rules not inconsistent with law or the collective bargaining agreement.” (Subrayado nuestro). Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, 6ta. Edición, a la 2003, pág. 766.

En el caso de autos, la Compañía demostró que cumplió con su obligación de entregar una copia de sus reglas de conducta al Querellante. (Exhibit Núm. 22 de la Compañía). Probó también la Compañía que el Querellante incurrió en la violación a la Regla B-7 *supra*, de las Normas de Conducta. Además, las propias fotos presentadas por la Unión mostraron su negligencia en el desempeño de su función de abastecer las góndolas y las neveras.

Por otro lado, la Compañía también demostró que su acción de disciplinar al Querellante no fue arbitraria, caprichosa, injusta o irrazonable. Resolvemos que la Compañía aplicó correctamente la disciplina correctiva y progresiva que establece la Regla B-7 *supra*, e impuso la sanción disciplinaria que correspondía a la tercera falta cometida, que es el Despido.

Debemos señalar que conforme a la Ley Núm. 80 (29 L.P.R.A. sec. 185 (a)), es justa causa para un despido: (a) tener una actitud de ineficiencia y negligencia en el trabajo y (b) violar reiteradamente las reglas de conducta de la Compañía de las que el empleado tiene conocimiento. **Cada una de ellas, por sí sola, es justa causa para el Despido.**

A ello se suma el hecho de que la Ley Núm. 80, *supra*, contempla también como justa causa para el Despido que el Patrono desee preservar la marcha ordenada y el funcionamiento normal de la empresa. **En cuanto a esto último, nuestro Honorable Tribunal Supremo, en innumerables ocasiones, ha resuelto que cuando la razón de**

ser del Despido sea preservar la marcha ordenada y el funcionamiento normal de la empresa, habrá justa causa para el despido. Srio. del Trabajo v. ITT, 108 DPR 536, 543 (1979) y Mercedes Bus Lines v. Tribunal, 70 D.P.R. 690 (1949).

Ciertamente la conducta de negligencia exhibida por el Querellante es el tipo de conducta que no permite la ordenada marcha y funcionamiento de la empresa.

Las actuaciones del Querellante, fueron actuaciones serias y pusieron en juego las ventas de la Compañía. No es posible permitir que los empleados desobedezcan la instrucciones de sus supervisores, y tampoco que no sean diligentes y cuidadosos en el desempeño de sus funciones.

Debemos señalar que mediante la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, conocida como Ley de Despido Injustificado, 29 L.P.R.A. §185(a) et seq., está firmemente establecido en esta jurisdicción que el Despido de un empleado que **“tiene su origen no ya en el libre arbitrio del patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa”** se considera que es un Despido por justa causa *Secretario del Trabajo vs. I.T.T.*, 108 D.P.R. 536, 543 (1979) y *Mercedes Bus Lines v. Tribunal*, 70 D.P.R. 690.

El Artículo 2 de la Ley 80, *supra*, contiene unas guías respecto a lo que constituye justa causa. Conforme a dicho artículo, constituye, entre otras, justa causa para el despido lo siguiente:

- (a) Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.

- (b) La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente o en violación a las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.
- (c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidas para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

A esos efectos, en el caso de *Secretario del Trabajo v. ITT, supra*, el Honorable Tribunal Supremo indicó lo siguiente:

La Ley no pretende ni puede, considerada la variedad de circunstancias y normas de los múltiples establecimientos de trabajo, ser un código de conducta conteniendo una lista de faltas claramente definidas y la sanción que corresponde a cada una y en cada instancia, si ha de ser reprimenda, suspensión o despido. **Esa es opción del Patrono que puede adoptar reglas y reglamentos razonables que estime necesarios para el buen funcionamiento de la empresa.** *Secretario del Trabajo v. ITT, supra, a la pág. 542. (Énfasis suplido).*

En dicho contexto, se considera justa causa para el despido la que tiene su origen, no ya en el libre arbitrio del patrono, sino en **razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa.** *Secretario del Trabajo v. ITT, supra, a la pág. 543. (1979). De esta manera, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha señalado que la negligencia, incompetencia, deslealtad, desobediencia a las reglas y órdenes del Patrono y la falta de honradez son motivos para despedir a un empleado. Mercedes Bus Lines v. Tribunal de Distrito, supra a la pág. 695.*

En *Mercedes Bus Lines*, a la página 695, el Honorable Tribunal Supremo resolvió que: **“La negligencia, la incompetencia, la deslealtad y la desobediencia a las reglas y**

órdenes del Patrono son motivos justificados para despedir a un empleado.” (Énfasis suplido). Igualmente, en el *caso* de *Blanes vs. Tribunal de Distrito*, 79 D.P.R. 113, 120 (1948), resolvió lo siguiente:

“En todo contrato de empleo existe expresa o implícitamente, la condición de que el empleado habrá de cumplir los deberes de su empleo en forma competente, y, como consecuencia, **si se demuestra que el empleado es incompetente, ineficiente, o negligente, en tal forma que el continuar con sus servicios resultaría en perjuicio del Patrono y aún de terceras personas, ese hecho constituye justa causa para el despido”.**

Debemos señalar además que está firmemente establecido que el Patrono, además de administrar su negocio, posee el derecho inherente de dirigir a su empleados en la labor que desempeñan, ascenderlos y degradarlos, transferirlos, disciplinarlos por justa causa y mantener la conducta del personal a su más alto nivel. Elkouri & Elkouri, *How Arbitration Works*, pág. 457, 4ta. Ed. (1985); Redecker, *Discipline Policies and Procedures*, pág. 279 (1982). **En el ejercicio de dicha prerrogativa, al evaluar la seriedad de la falta incurrida por el empleado, el Patrono toma en consideración su historial de personal.** *Burton Manufacturing Co.*, 82 LA 1228. **El expediente disciplinario es determinante a la hora de imponer la sanción.** Elkouri & Elkouri, *op cit.*, *supra*, pág. 679.

Como podemos observar **estamos ante un caso claro de un empleado que fue disciplinado progresivamente conforme el proceso de disciplina que establecen las normas del Patrono, y cuyo contenido el Querellante conocía.**

La Compañía le brindó oportunidades al Querellante para mejorar, las cuales éste no aprovechó (véase el Exhibit Núm. 21 del Patrono).

Su pobre desempeño, sus faltas reiteradas, la negligencia demostrada por este y la falta de interés en el desempeño de su trabajo, tal y como lo confirma y comprueba su récord disciplinario fueron la causa de su Despido.

Al no mejorar e incurrir en la misma conducta ya repetida y reiterada esto provocó su Despido.

Resolvemos que su Despido no fue arbitrario, caprichoso, injusto, ni irrazonable, sino todo lo contrario, tuvo su origen en una razón vinculada a la ordenada marcha y al normal funcionamiento de la Compañía. Por lo tanto fue un Despido justificado, Bález García v. Cooper Labs. Inc., 120 D.P.R. 145 (1987).

De conformidad con todo lo antes expresado, resolvemos que el Patrono actuó correctamente y que el Despido del Querellante estuvo justificado y por lo tanto emitimos el siguiente:

VIII. LAUDO

El Despido del Sr. Lemuel Vargas estuvo justificado según el Convenio Colectivo, las Reglas de Conducta de Pepsiaméricas y el derecho vigente.

Se desestima la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 17 de noviembre de 2009.

FERNANDO E. FUENTES FÉLIX
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 17 de noviembre de 2009; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR LEONEL MORALES APONTE
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SRA ADRIANA GARCÍA
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS
PEPSIAMÉRICAS INC
PO BOX 2600
TOA BAJA PR 00951-2600

LCDO CARLOS PADILLA VÉLEZ
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA
COND MIDTOWN STE 207
420 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00927

MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA