

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

**PEPSIAMÉRICAS, INC.**  
"la Compañía"

Y

**MOVIMIENTO SOLIDARIO  
SINDICAL**  
"la Unión"

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM.: A-07-2402**

**SOBRE: DESPIDO (DESHONESTIDAD)**

**ÁRBITRO: JORGE L. TORRES PLAZA**

### INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso de arbitraje se celebró el miércoles, 28 de noviembre de 2007, a las 8:30 a. m., en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para fines de adjudicación el 18 de enero de 2008, fecha límite concedida a las partes para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día comparecieron por PEPSIAMÉRICAS, INC., en adelante denominada "la Compañía", la Srta. Adriana García, Representante; los Lcdos. José A. Silva Cofresí; Juan J. Casillas y Enrique Padró; Asesores Legales y Portavoces.

De otra parte, por el MOVIMIENTO SOLIDARIO SINDICAL, en adelante denominada "la Unión", comparecieron Jorge Garced, Delegado; José Rodríguez, querellante; Daniel Orzini, Estudiante de Escuela de Derecho Eugenio María de Hostos;

Lcdo. Edgardo Alfonso; y el Lcdo. Manuel A. Rodríguez Banchs, Asesor Legal y Portavoz.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de ser oídos, interrogar y conainterrogar y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

Las partes no pudieron ponerse de acuerdo a lo que la Sumisión respecta, por lo que procedimos a que nos suministraran sus respectivos proyectos de sumisión. A continuación los mismos:

**POR LA COMPAÑÍA:** “Determinar si el despido del querellante, José Rodríguez Vélez, procede conforme la prueba presentada, al derecho aplicable, al convenio colectivo vigente entre Pepsi y la Unión a la fecha del despido y a las Reglas de Conducta de Pepsi, y, de no proceder el mismo, determinar el remedio a concederse.”

**POR LA UNIÓN:** “Que el honorable Árbitro determine si el despido del querellante, José Rodríguez Vélez, estuvo o no justificado. De determinar que no lo estuvo, se ordene la reposición del querellante en su empleo, ordene la paga de todos los haberes dejados de devengar, imponga el pago de honorarios de abogado con cualquier otro remedio que proceda.”

Luego del análisis pertinente y evaluar las contenciones de las partes, el convenio colectivo y la prueba presentada, entendemos que al asunto a dirimir reza así: <sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> El Artículo XIV, Inciso (b) del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos dispone que:

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) asunto(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

“Que el Árbitro determine si el despido del Sr. José Rodríguez estuvo o no justificado. De no estarlo, el Árbitro proveerá el remedio adecuado.”

### **DOCUMENTOS ESTIPULADOS**

1. Exhibit I, Conjunto – Convenio Colectivo de 30 de enero de 2005 al 30 de enero de 2010.
2. Exhibit II Conjunto – Carta de despido del 1ro de diciembre de 2006 dirigida al Sr. José Rodríguez.
3. Exhibit III Conjunto – Hoja de Contacto del 1ro. de diciembre de 2006 del Sr. José Rodríguez.

### **DOCUMENTO DE LA COMPAÑÍA**

1. Exhibit I, Compañía – Reglas de Conducta.

### **DOCUMENTOS DE LA UNIÓN**

1. Exhibit I, Unión – Formulario de Procedimiento de Quejas y Agravios de 11-6-06 del Sr. Robert Rivera.
2. Exhibit II, Unión – Formulario de Procedimiento de Quejas y Agravios de 12-1-06 del Sr. José Rodríguez Vélez.
3. Exhibit III, Unión – Charge Against Employer del National Labor Relations Board de 25 de abril de 2007.

### **HECHO ESTIPULADO**

1. Que el 8de noviembre de 2006 el querellante se encontraba en la J. N. R. T de 9:15 am a 12:15 am.

**OPINIÓN**

Nos compete resolver en la controversia de marras si el despido del Sr. José Rodríguez estuvo o no justificado.

Sostiene la Compañía que el despido estuvo justificado, ya que el querellante fue deshonesto con su supervisor; es decir, le ofreció declaración falsa sobre una situación que iba a resolver el día 8 de noviembre de 2006. Que tomando de base el convenio colectivo así como las Reglas de Conducta procedió con el despido del querellante.

De otro lado, la representación sindical sostiene que el despido no estuvo justificado, ya que la compañía no logró probar el mismo.

Aquilatada la prueba ante nos, no le asiste la razón a la Unión. Veamos.

El querellante José Rodríguez se desempeñaba como Vendedor en Pepsiaméricas. Como parte de sus funciones estaba visitar clientes, tomar órdenes, dar servicio, colocación de productos, entre otras. Su horario de trabajo fluctuaba entre 7:00 - 7:30 am a 3:00 - 3:30 pm. El 8 de noviembre de 2006 el querellante llama a su supervisor inmediato, Sr. Julio Rodríguez, para solicitarle permiso para ir a buscar a su hija al colegio, ya que se encontraba enferma. El señor Rodríguez le dijo que no había problemas; que fuera al colegio a buscarla. No obstante, el querellante acude a la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (J. N. R. T.) para resolver un problema en calidad de Presidente de la Unión, el cual no tenía que ver nada con la compañía.

Esta firmemente establecido en el campo arbitral que el Patrono, además de administrar su negocio, posee el derecho inherente de dirigir a sus empleados en la

labor que desempeñan, ascenderlos, degradarlos, transferirlos y disciplinarlos por justa causa manteniendo así la conducta y moral del personal en su mas alto nivel. <sup>2</sup> En el ejercicio de dicha prerrogativa el patrón hace uso de esta prerrogativa para darle la oportunidad al empleado de superarse y corregirse. Igualmente, al evaluar la seriedad de la falta, se toma en consideración el historial disciplinario del empleado.<sup>3</sup>

Por otro lado, está establecido en nuestra jurisdicción que el despido de un empleado que tiene su origen no ya en el libre albedrío del patrono sino en razón vinculada a la ordenada marcha y norma funcionamiento de la empresa, se considera justificado. <sup>4</sup>

La Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, en su Art. 2 establece que se entenderá por justa causa para el despido de un empleado:

1. Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
2. La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía o negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.
3. Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha advertido que la Ley núm. 80 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 y

---

<sup>2</sup> Elkouri + Elkouri - How Arbitration Works, 6ta. Ed., BNA, Washington, D. C., 1985; págs. 635 Et. Seq.

<sup>3</sup> Burton Manufacturing Co., 82 LA 228.

la sanción correspondiente. Por consiguiente, se le reconoce la potestad al patrono para adoptar aquellas reglas de eficiencia y/o normas de conducta que considere necesarias para salvaguardar el buen funcionamiento de su empresa, siempre que éstas satisfagan el criterio de razonabilidad. RIVERA TORRES V. PAN PEPIN, 2004 T. S. P. R. 59; JUSINO FIGUEROA V. WALGREEN, 2001 T. S. P. R. 50; SECRETARIO V. I. T. T., 108 DPR 536 (1979).

El artículo 30 - DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN - establece que la compañía tiene el derecho de establecer medidas disciplinarias incluyendo el derecho a despedir por justa causa. Como vemos, el convenio colectivo es claro y diáfano sobre el particular.

La jurisprudencia de nuestros tribunales, en específico la de nuestro Tribunal Supremo, han resuelto que la mentira o los actos que envuelven deshonestidad constituyen justa causa para sancionar severamente al empleado, incluso, para despedirlo aun cuando se trate de una primera ofensa.<sup>5</sup>

En MERCEDES BUS LINE V. TRIBUNAL DE DISTRITO, 70 DPR 690, nuestro Tribunal Supremo expresó:

“La negligencia, la incompetencia, la deslealtad, y la desobediencia a las reglas y órdenes del patrono son motivos justificados para despedir a un empleado.”

---

<sup>4</sup> Secretario del Trabajo v. I. T. T., 108 DPR 536 (1979).

<sup>5</sup> *Miranda Ayala v. Hospital San Pablo*, 2007 T. S. P. R. 62; *Autoridad de Edificios Públicos v. U. I. E. A. E. P.*, 130 DPR 983 (1982). *Elizabeth Rivera Haddock v. Amgen*, Civil Núm. E. P. E. - 2001 - 0468. *International Brotherhood of Electrical Workers and Alaska Communications Systems*, 2006 WL 1307391.

De igual manera, en BELK ARCE V. MARTÍNEZ, 146 DPR 215, nuestro mas alto foro señaló:

“... la falta de confianza de un empleado podrá constituir justa causa para el despido. Ello siempre y cuando el patrono pueda demostrar que el empleado faltó a sus deberes como empleado violando reglas u órdenes del patrono demostrando negligencia, ineptitud o ineficiencia en su trabajo o incurriendo en fraude, deslealtad grave o falta de honradez.”

**La norma arbitral de que el despido de un empleado es justificado cuando éste ha brindado información falsa es mucho más marcada cuando las partes han incorporado una Regla de Conducta cuyo contenido expresamente dispone que la medida disciplinaria para ese tipo de ofensa es el despido.** De tal manera, probada la falsedad, la sanción aplicada por Pepsi en el caso de autos fue apropiada. Para ello, basta con examinar las Reglas de Conducta de Pepsi y el Convenio Colectivo vigente. Dichas reglas fueron admitidas en evidencia como **Exhibit I del Patrono** y establecen que: **“la falsificación o alteración de informes, nóminas, facturas, recibos, récords u otros materiales de la empresa así como declaraciones verbales escritas falsas o no veraces” conllevan el despido ante la primera falta.** Regla 3 (C).

El querellante en el caso de autos violó dicha regla. No podemos pasar por alto, y así fue estipulado, que el querellante estaba en la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo y no buscando a su hija como le había dicho a su supervisor.

Ante la realidad fáctica y jurídica antes reseñada, el único argumento presentado por la Unión consiste en que la norma aplicada a Rodríguez (Regla 3 (C)) no ha sido aplicada uniformemente por parte de Pepsi. Dicho argumento carece de mérito alguno.

Según se desprende de los hechos probados en este caso, el caso Roberto Rivera no tiene similitud alguna al caso de autos. La regla de conducta que se pretendía aplicar en dicho caso no era la misma regla que se aplicó a Rodríguez. En aquel caso se pretendía aplicar la Regla 12 de las Reglas C de Pepsi, mientras que en este caso se aplicó la Regla 3 de las Reglas C de Pepsi. El testimonio propuesto de Dennis Beauchamp es claro a los efectos de que en el caso de Roberto Rivera no había asunto alguno relacionado a una posible mentira o declaración falsa. El asunto giraba exclusivamente en torno a la posibilidad de que Roberto Rivera hubiese abandonado su ruta sin notificarlo a sus supervisores. Obviamente, el caso ante nos es otro; en este caso estamos ante un asunto de una declaración falsa a un supervisor. La conducta incurrida por Rodríguez no es la misma conducta que se investigó para con Roberto Rivera. En ese sentido, para demostrar eficazmente la aplicación inconsistente de una norma, la Unión debió presentar prueba de otro empleado que haya incurrido en la misma conducta que Rodríguez y que haya sido tratado de manera desigual. "It is generally also accepted that enforcement of rules and assessment of discipline must be exercised in a consistent manner; thus all employees who engage in the **same type of misconduct** must be treated essentially the same". Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, 6ta ed (2003) (citando a Munster Steel Co., 108 LA 597, 600 (Cerone, 1997). [Énfasis suplido].

Siendo así, la prueba ofrecida por la Unión no demuestra de manera alguna ningún tipo de trato no uniforme en este caso. La conducta que se investigó para con Roberto Rivera no es la misma en la que incurrió Rodríguez. En ese sentido, debemos

mencionar que la Unión es la que posee el peso de la prueba en términos de demostrar la aplicación inconsistente de una norma. “In order to prove disparate treatment, a union must confirm the existence of both parts of the equation. It is not enough that an employee was treated differently than others; it must also be established that the circumstances surrounding his/her offense were substantively like those of individuals who received more moderate penalties.” Genie Co., 97 LA 542, 549 (Dworkin, 1991) (citado en Elkouri & Elkouri, supra).

En el presente caso, indiscutiblemente, la Unión no ha presentado prueba alguna que demuestre que la Regla 3 de las Reglas C de las Reglas de Conducta de Pepsi ha sido aplicada de manera inconsistente por parte de la empresa. Dicho argumento debe ser descartado.

Somos de opinión que el despido del querellante no fue basado en la caprichosidad, irrazonabilidad y muchos menos en la arbitrariedad. Estamos convencidos que la compañía actuó correctamente al prescindir de los servicios del querellante.

Antes de finalizar hacemos mención de dos citas que me parece van a la médula de la controversia de marras:

“La sociedad civilizada no puede legitimar ni elevar a rango de virtud la mentira.” Autoridad de Edificios Públicos v. U. I. E. A. E. P., 130 DPR 983 (1992).

“De entrada, debe señalarse que nuestro ordenamiento jurídico no protege a los ciudadanos deshonestos”. Miranda Ayala v. Hospital San Pablo, 2007 TSPR 62.

A tenor con los razonamientos arriba esgrimidos, emitimos el siguiente:

**LAUDO**

El despido del Sr. José Rodríguez Vélez estuvo justificado.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 25 de enero de 2008.

lcm

---

JORGE L. TORRES PLAZA  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivada en autos hoy 25 de enero de 2008 y se remite

copia por correo a las siguientes personas:

SRA ADRIANA GARCÍA  
REPRESENTANTE REC HUM  
PEPSI AMÉRICAS  
P O BOX 2600  
TOA BAJA PR 00951-2600

LCDO JOSÉ A SILVA COFRESÍ  
BUFETE FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ  
P O BOX 363507  
SAN JUAN PR 00936-3507

LCDO ENRIQUE R PADRÓ RODRÍGUEZ  
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ  
P O BOX 363507  
SAN JUAN PR 00936-3507

LCDO JUAN J CASILLAS AYALA  
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ  
P O BOX 363507  
SAN JUAN PR 00936-3507

LCDO MANUEL RODRÍGUEZ BANCH  
FIRST FEDERAL SUITE 1004  
1056 AVE MUÑOZ RIVERA  
SAN JUAN PR 00927

---

LUCY CARRASCO MUÑOZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III