

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

PEPSI AMÉRICAS CO.
(Patrono)

Y

MOVIMIENTO SOLIDARIO
SINDICAL
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-09-1538

SOBRE: DESPIDO
ROBERTO MARTÍNEZ GONZÁLEZ

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, el 30 de enero de 2012.

El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el viernes, 4 de mayo de 2012, fecha en que venció el término prorrogado concedido a la Unión para someter su respectivo alegato escrito en apoyo de su posición.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por "el Patrono" o la "Compañía" comparecieron el Lcdo. Enrique R. Padró Rodríguez, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. Miguel Alameda, Director de Recursos Humanos, el Sr. Miguel Franceschini, el Sr. Luis Conde y el Sr. Joel Cuevas.

Por la Unión comparecieron el Lcdo. César A. Rosado, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. José Rodríguez, Presidente de la Unión y el Sr. Roberto Martínez González, Querellante.

Las Partes no acordaron la sumisión del caso por lo que cada una presentó su respectivo Proyecto de Sumisión.

POR EL PATRONO

Determinar si el despido del querellante, Roberto Martínez González, procede conforme a la prueba presentada, el 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 conforme el Convenio vigente y la prueba presentada si el despido del Sr. Roberto Martínez fue uno justificado. De no serlo que provea el remedio adecuado".

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 el caso es el siguiente:

¹ Artículo 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."

II. SUMISIÓN

Que el Árbitro determine si el despido del Sr. Roberto Martínez González estuvo o no justificado. De no estarlo, que el Árbitro emita el remedio adecuado.

III. DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit Núm. 1 Conjunto:

Convenio Colectivo vigente entre las partes.

IV. DISPOSICIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE AL CASO

ARTÍCULO 30 DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Sección 1: “La Compañía tiene pleno derecho y poder para dirigir y administrar sus negocios (“Management”) entre cuyos poderes y sin que la enumeración constituya una limitación, están los siguientes (a menos que este contrato disponga lo contrario):

- a) El derecho de dirigir los empleados.
- b) Establecer medidas disciplinarias incluyendo el derecho a despedir por justa causa.
- c) Transferir a los trabajadores de un departamento a otro, siempre y cuando que el obrero no sea perjudicado.
- d) Requerir y demandar de los empleados que cumplan con las reglas y reglamentos de la Compañía que no sean inconsistentes con las disposiciones de este Convenio.
- e) Determinar por si sola que turnos y que departamentos trabajaran horas extras cuando sea necesario.
- f) Determinar el número de turnos, la fijación de tiempo y hora para el comienzo de trabajo de todos los turnos durante los días regulares de trabajo así como los días festivos.

- g) La determinación, fijación y operación de todas las rutas.
- h) La Compañía se reserva el derecho a cambiar a cualquier vendedor a otra ruta y a su vez garantizar al vendedor las comisiones durante un período de quince (15) semanas en la ruta anterior, si es mayor que la comisión de la nueva ruta. En el caso de cambio o reorganización de la ruta o transferencia o cualquier otra modificación de la misma surge por solicitud del vendedor afectado no aplicará esta cláusula a este caso en específico. Para calcular la comisión devengada previamente, se utilizará como base la comisión promedio devengada durante las cuatro (4) semanas previas al cambio.
- i) Que departamentos, si alguno, trabajaran en días festivos.
- j) Los productos a ser manufacturados.
- k) Los métodos y tablas de producción.
- l) En general, todos los derechos corrientes y ordinarios, reconocidos y/o ejercitados por la administración siempre y cuando no este en conflicto con los derechos establecidos por las leyes a los miembros de la Unión.
- m) Los vendedores llevaran libros de ruta, los cuales incluirán un récord de todas las ventas hechas a todos los clientes en la ruta asignada al vendedor.
- n) La Compañía tiene el derecho a asignar cualquier cuenta a cualquier sistema de distribución que opere y hacer cambios en las asignaciones entre cualquiera de los sistemas de distribución que opere.
- o) En caso de que la Compañía a su total discreción determine que un cambio en el método de distribución sea deseable, la Compañía tendrá el derecho a implantar dicho cambio. Estos métodos deberán incluir pero no limitarse a la reestructuración o eliminación de cualquier y toda ruta para

proveer, entre otras cosas, la habilidad de implantar un sistema de rutas dinámico, y/o asignar cualquier cuenta para establecer algún tipo de pre-venta y/o venta al por mayor u otras variaciones. La Compañía dará a la Unión una notificación escrita con por lo menos treinta (30) días antes de que dichos cambios se realicen. Esta sección sustituirá cualquier disposición conflictiva del convenio de negociación colectiva.

- p) La Compañía tiene el derecho de asignar empleados gerenciales, empleados fuera de la unidad contratante y/o empleados cubiertos bajo un Convenio Colectivo diferente para realizar el trabajo de "merchandising".

La Compañía tiene el derecho de asignar empleados gerenciales, empleados fuera de la unidad contratante y/o empleados cubiertos bajo un Convenio Colectivo diferente para realizar el trabajo de "merchandising".

La Compañía tiene el derecho de asignar empleados gerenciales, empleados fuera de la unidad contratante y/o empleados cubiertos bajo un Convenio Colectivo diferente para vender sus productos. Sin embargo, la Compañía no requerirá a empleados fuera de la unidad contratante y/o empleados cubiertos bajo un Convenio Colectivo diferente que realicen la función de ventas permanente. Esta disposición no aplicará en casos de emergencias y/o circunstancias donde el empleado de Ventas o el Supervisor no estén disponibles para realizar la función de venta.

Sección 2: Se entiende que la Compañía no usará ninguna de estas prerrogativas con el propósito de discriminar en contra de sus obreros."

V. REGLAS DE CONDUCTA APLICABLES AL CASO

PEPSI COLA PUERTO RICO BOTTLING CO. Y AFILIADAS REGLAS DE CONDUCTA REGLAS "B"	PRIMERA FALTA	SEGUNDA FALTA	TERCERA FALTA	CUARTA FALTA
7. Negligencia o falta de interés en el desempeño de su trabajo.	Aviso por escrito	Suspensión	Despido	
REGLAS "C"	PRIMERA FALTA	SEGUNDA FALTA	TERCERA FALTA	CUARTA FALTA
3. Falsificación o alteración de informes, nóminas, facturas, recibos u otros materiales de la empresa así como declaraciones verbales o escritas, falsas o no veraces.	Despido	N/A	N/A	
5. Entorpecer o limitar deliberadamente los servicios, ventas y/o producción de la Compañía.	Despido	N/A	N/A	N/A
9. Insubordinación ante una orden directa.	Despido	N/A	N/A	N/A
11. Mal manejo del dinero u otros activos de la Compañía.	Despido	N/A	N/A	N/A
16. No seguir instrucciones o procedimientos verbales o escritos.	Despido	N/A	N/A	N/A

VI. HECHOS DEL CASO

Inicialmente debemos detallar y describir en que consiste el trabajo de un vendedor en la Compañía ya que el Sr. Roberto Martínez, en adelante denominado "el Querellante" se desempeñó como vendedor de Pepsi en el área de Toa Baja.

El proceso de ventas en la Compañía comienza con la visita de vendedor al cliente. Allí, el vendedor le presenta al cliente la línea de productos que ofrece la compañía, y brinda el servicio requerido a la tienda, el cual consiste, entre otras cosas en verificar la rotación de los productos de Pepsi; realizar cualquier tipo de crédito que fuese necesario; verificar el estado de los productos de Pepsi o en su ausencia, en el almacén del cliente y observar el lugar de los productos de Pepsi versus el lugar de los

productos de la competencia. Por último, el vendedor debe realizar la venta - primero, debe evaluar el inventario de los productos de Pepsi en la tienda, compararlo con el inventario anterior y con los productos nuevos que ofrece la compañía y, segundo, discutir una orden de compra con el cliente, según sus necesidades. Una vez el cliente y el vendedor llegan a un acuerdo, se genera la orden de compra, la cual debe corresponder fiel y exactamente a lo que peticionó, y se acordó con, el cliente. En fin, los vendedores son responsables de todo tipo de asuntos relacionados con la venta y el mercado directo de los productos de Pepsi.

Luego de cuadrar cada venta con el cliente el vendedor registra en el sistema la orden de compra hecha por el cliente a través de una máquina portátil llamada "Norand", la cual tienen todos los vendedores. Luego, al llegar a la compañía, los vendedores transmiten toda la información registrada en la máquina "Norand" durante el día al sistema computarizado principal de Pepsi. De tal manera, la información en torno a las órdenes de compra peticionadas por los clientes es accedida a diario por el Departamento de Entregas para así configurar las rutas de entregas del próximo día.

Cada ruta se consigna en un documento que se le entrega a cada entregador, especificando los clientes que debe visitar durante dicho día.

Con relación al proceso de entregas, al llegar a los predios de cada cliente y realizar la entrega correspondiente, genera una factura, la cual contiene la información del cliente y la descripción de los productos a ser entregados con los precios asignados, así como el total a pagar por parte del cliente. Los productos contenidos en la factura que

genera el entregador tienen que corresponder exactamente a la orden de compra que generó el vendedor a raíz de la petición hecha por cada cliente. Una vez el entregador genera la factura, se la enseña al cliente y el cliente aprueba la misma o la rechaza, dependiendo de si concuerda con lo que él/ella peticionó.

Si el cliente rechaza la factura y por lo tanto la entrega, el entregador tiene la obligación de notificar a su supervisor inmediato, en este caso el Sr. Joel Cuevas, Supervisor de Entregas, sobre ello, así como cualquier otra situación que surja en la ruta. El señor Cuevas, entonces, transmite la información provista por el entregador a los gerentes de distrito, los Sres. Luis Conde y Miguel Franceschini, a través de un documento que éste genera a diario, explicando cualquier situación surgida durante el día en las rutas de entrega, principalmente, situaciones en las cuales los clientes hayan rechazado la entrega y sus razones. Específicamente, el señor Cuevas informa en dicho documento el nombre del entregador, el nombre, número de cuenta y número de ruta del cliente, y la razón por la cual la orden no se entregó.

Para allá para los meses de noviembre y diciembre de 2008 el Querellante tenía asignada la ruta núm. 41, la cual comprendía los municipios de Vega Baja, Morovis y Arecibo. Para esa fecha el supervisor inmediato del Querellante era el señor Conde quien para ese entonces se desempeñaba como Gerente de Distrito.

Para esos meses de noviembre y diciembre de 2008 el supervisor Cuevas comenzó a notar y a observar que la ruta del Querellante estaba reflejando una irregularidad en el sentido de que los clientes asignados a la misma estaban rechazando las entregas hechas

por Pepsi, afirmando que las mismas no correspondían a ninguna orden que el cliente hubiese hecho, y/o que no habían hecho orden de compra alguna y/o que el vendedor, en este caso el Querellante no los había visitado para fines de venderle los productos de Pepsi.

Cuando dicha situación comenzó a surgir el señor Cuevas solicitó a sus entregadores, quienes eran los que le remitían dicha información sobre el rechazo de los clientes, que consignaran una nota en las facturas certificando dicha información. A esos efectos, el señor Cuevas le notificó al señor Conde sobre las irregularidades en la ruta del Querellante de manera verbal y a través de los informes diarios que éste le remitía.

Entre los clientes que rechazaron las entregas efectuadas, sosteniendo que no habían emitido orden de compra alguna, estaban: Professional Drug, el Supermercado Ekco, New China Restaurant, Esso Garage Mercado, y La Rumbita Mini Market. Específicamente, con relación a Esso Garage Mercado, el señor Cuevas consignó en el informe correspondiente que la razón para no haber entregado los productos pertinentes consistía en que el cliente no hizo la orden; con relación a New China Restaurant, el señor Cuevas consignó en el referido informe que no se pudieron entregar los productos pertinentes porque el cliente no hizo la orden; con relación al Supermercado Ekco, el señor Cuevas consignó en el referido informe que no se le pudo entregar los productos ya que el cliente no hizo la orden; y con relación a Professional Drug, el señor Cuevas consignó que no se entregaron los productos correspondientes al

cliente ya que la orden de compra era una orden fantasma. (Véase el Exhibit 8 del Patrono - Órdenes de Entrega). En total, Pepsi no pudo entregar 158 cajas a dichos clientes por razón de que ninguno hizo orden de compra alguna a Pepsi - las órdenes de compra remitidas por el Querellante y sobre las cuales se intentó realizar las entregas fueron fabricadas. (Véase el Exhibits 8 del Patrono - Órdenes de Entrega).

Así las cosas, los productos no entregados regresaron al inventario de Pepsi, por lo que el Departamento de Entregas perdió tiempo y dinero en realizar paradas inútiles en dichos clientes.

Al señor Conde recibir la información correspondiente por parte del señor Cuevas, éste se sorprendió ya que el hecho de que un cliente rechazara una entrega por no haber hecho orden de compra alguna constituía una situación atípica y rara. Por lo tanto, el señor Conde investigó la situación, visitando a los clientes pertinentes y revisando las facturas correspondientes a las órdenes de ventas que los clientes no hicieron.

Al revisar la factura de Professional Drug, fechada el 3 de diciembre de 2008, el señor Conde corroboró que existía una nota en el documento de parte del cliente indicando que se devolvía la mercancía ya que el vendedor no visitó la farmacia. (Véase el Exhibit Núm. 3 del Patrono). Además, el señor Conde confirmó que dicha factura estaba "VOID" o cancelada, lo que significa que la factura se canceló y los productos fueron devueltos al inventario del camión ya que no fueron vendidos. (Véase el Exhibit Núm. 3 del Patrono). El señor Conde visitó a Professional Drug y el

cliente corroboró que no había hecho la orden de compra correspondiente; ello al señor Conde mostrarle la factura referida.

Con relación a Esso Garage Mercado, el señor Conde revisó la factura correspondiente y corroboró que la misma estaba "VOID" o cancelada. (Véase el **Exhibit Núm. 2 del Patrono**). Además, el señor Conde visitó al cliente y éste le corroboró que no había hecho orden de compra alguna al señor Conde mostrarle la factura.

Con relación a La Rumbita Mini Market, el señor Conde, igualmente, reviso la factura correspondiente y corroboró que la misma estaba "VOID" o cancelada. (Véase el **Exhibit Núm. 7 del Patrono**). Además, el señor Conde visitó al cliente, quien corroboró que no había hecho la orden de compra correspondiente. Incluso, con relación a dicho cliente, el señor Conde consignó una nota indicando que la orden de compra no fue hecha por parte del cliente y el cliente certificó que era cierto mediante su firma. (Véase el **Exhibit Núm. 9 del Patrono**).

Con relación a Mario's Bakery el señor Conde lo visitó y documentó que el cliente nunca hizo la referida orden ni fue visitado o llamado por parte del Querellante para así hacerlo. Incluso, el cliente consignó que no le compraba a Pepsi hacia dos (2) años. (Véase el **Exhibit Núm. 10 del Patrono**). En otras palabras, aún cuando el Querellante sometió una orden de compra a principios de diciembre de 2008, dicho cliente, en realidad, no hacía una orden de compra a Pepsi hacía más de (2) años, por lo que era un cliente inactivo de Pepsi.

El señor Conde visitó todos los demás clientes asignados a la ruta del Querellante y éstos corroboraron que no habían hecho las órdenes de compra correspondientes, según sometidas por el Querellante.

Durante su investigación, el señor Conde advino en conocimiento, además, de que, además de no visitar algunos clientes en términos absolutos, a los demás el Querellante los visitaba cada dos (2) semanas a pesar de que las instrucciones eran visitarlos semanalmente.

A raíz de la investigación realizada por el señor Conde, éste concluyó que el Querellante estaba fabricando las órdenes de compra y sometiendo las mismas a Pepsi de manera fraudulenta. Por ello, una vez consultó las Reglas de Conducta de Pepsi, el señor Conde tomó la decisión de despedir al Querellante. (Véase el **Exhibit Núm. 11 del Patrono**). Al tomar dicha determinación, el señor Conde aplicó las Reglas Núm. B-7, C-3, C-5, C-9, C-11 y C-16, de las Reglas de Conducta de Pepsi, supra y, le preparó una Hoja de Contacto al Querellante el 4 de diciembre de 2008 a esos efectos. (Véase los Exhibits Núm. 4, Hoja de Contrato y 11 del Patrono, Reglas de Conducta).

Con relación a la Regla Núm. B-7 de conducta, supra el señor Conde concluyó que el Querellante había incurrido en negligencia y falta de interés en el desempeño de su trabajo al no seguir los pasos correspondientes con los clientes, habiendo sido su obligación visitar al cliente y discutir las órdenes de compra con éstos.

Al Querellante ni siquiera haber visitado algunos de los referidos clientes, éste incurrió en negligencia en ese aspecto.

Con relación a las Reglas de Conducta Núm. C-3, supra el señor Conde concluyó que el Querellante incurrió en falsificación o alteración de documentos, nóminas, facturas, recibos, récords u otros materiales de la empresa, así como declaraciones verbales o escritas, falsas o no veraces, al estar preparando órdenes de compra que no tenían fundamento alguno en la realidad, falsificando así un récord o documento oficial de la compañía y falsificando las ventas de la compañía ya que no eran ventas reales.

Con relación a la Regla de Conducta Núm. C-5, supra el señor Conde concluyó que el Querellante entorpeció y limitó deliberadamente los servicios, ventas y/o producción de la compañía al entorpecer los procesos de entregas y de ventas al no realizar su trabajo como se supone. Según el señor Conde evaluó la situación, al Querellante no realizar su trabajo, los recursos de la compañía, a saber, el entregador y los vehículos estaban "sacando a pasear las cajas", entorpeciendo así el proceso de entregas y ventas de la compañía. No hubo ventas reales para con los referidos clientes.

Con relación a la Regla de Conducta Núm. C-11, supra, el señor Conde concluyó que el Querellante incurrió en el manejo del dinero u otros activos de la compañía al someter órdenes de ventas falsas, ocasionando así que la compañía incurriese en gastos innecesarios, a saber, el salario de los entregadores y del Querellante, el combustible de los vehículos de los entregadores, sin concretarse ventas reales; ello además de causar que el espacio del inventario estuviese ocupado, pudiendo ser ocupado dicho espacio con otro inventario que pudo haber sido puesto a la disposición de otros clientes que en realidad hubiesen completado el proceso de ventas con Pepsi.

Con relación a la Regla de Conducta Núm. C-16, supra, el señor Conde concluyó que el Querellante no siguió instrucciones o procedimientos verbales o escritos al incumplir con el procedimiento de ventas de Pepsi y los pasos inherentes a la venta que éste tenía que seguir.

Finalmente y con relación a la Regla de Conducta Núm. C-9, supra, el señor Conde concluyó que el Querellante incurrió en insubordinación al desobedecer la instrucción establecida de que los clientes debían ser visitados semanalmente.

A esos efectos, el señor Conde sostuvo una reunión con el Querellante el 4 de diciembre de 2008, mediante la cual notificó sobre su despido. (Véase el Exhibit Núm. 12 del Patrono).

A parte de manifestar que no estaba de acuerdo con la decisión de Pepsi, el Querellante no hizo manifestación alguna adicional durante dicha reunión.

El testimonio del Querellante en la vista de arbitraje fue confuso, vago y contradictorio y no dio razón alguna de por que todos los clientes visitados por el señor Conde declararon lo mismo, esto es, que ellos no habían pedido ni prepararon las órdenes de compra hechas por el Querellante.

Al querellante específicamente se le preguntó si tenía explicación alguna para los clientes haber rechazado las órdenes de compra preparadas por él, a lo que el querellante tuvo que admitir que no tenía ninguna explicación.

Surgió también de los hechos del caso, que anteriormente en el 2008 el Querellante había sido amonestado en dos (2) ocasiones por el señor Franceschini por negligencia y

falta de interés en el desempeño de su trabajo (Véase los **Exhibits Núm. 5 y 6 del Patrono**). Específicamente, el 1 de abril de 2008, al Querellante se le emitió un Aviso Escrito a través de una Hoja de Contacto por violar la Regla Núm. B-7 de las Reglas de Conducta de Pepsi, la cual tipifica la negligencia y falta de interés en el desempeño de su trabajo (Véase el **Exhibit Núm. 6 del Patrono**). El señor Franceschini sostuvo en dicha Hoja de Contacto que la próxima acción disciplinaria a aplicarse sería una suspensión. (Véase el **Exhibit Núm. 6 del Patrono**). En adición el 29 de abril de 2008, el señor Franceschini le impuso otra amonestación al Querellante, suspendiéndole de su empleo desde el 29 de abril hasta el 2 de mayo de 2008, por incurrir en una violación a la Regla Núm. B-7, a saber, por negligencia o falta de interés en el desempeño de sus funciones. (Véase el **Exhibit Núm. 5 del Patrono**).

Por no estar 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 desfilada en el caso de autos, somos de opinión que el despido impuesto por el Patrono al Querellante estuvo justificado. Veamos.

Luego de que la Compañía presentará prueba clara y convincente a los efectos de que el Querellante falsificó órdenes de compra para con (6) seis clientes, el Querellante simple y sencillamente declaró que no tenía explicación para ello.

Confrontado con las manifestaciones de sus clientes a los efectos de que las órdenes de compra remitidas por él no habían sido peticionadas o solicitadas por estos, el Querellante admitió no tener explicación para ello y dijo no conocer razón alguna por la cual los referidos clientes hubiesen hecho estas manifestaciones a la Compañía.

La prueba desfilada por la Compañía en la vista de arbitraje, permaneció sin refutar. No tenemos dudas de que el Querellante incurrió en la conducta que se le imputa, lo que constituye a nuestro entender, base suficiente para justificar su despido a tenor con el derecho aplicable, las reglas de conducta de la Compañía y el Convenio Colectivo.

La conducta demostrada por el Querellante violó las Reglas Núm. C-3, C-5, C-9, C-11, C-16 y B-7 de Conducta de la Compañía, supra, las cuales fueron creadas e implementadas de conformidad con el Artículo Núm. 30, Derechos de Administración, supra, del Convenio Colectivo y constituye justa causa para el despido a tenor con la casuística arbitral, la Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976 y su jurisprudencia interpretativa aplicable.

De hecho la conducta demostrada por el Querellante en el caso de autos constituye justa causa para el despido aún en primera ofensa.

La jurisprudencia arbitral ha establecido que la falsificación de documentos oficiales no tiene cabida en el ámbito laboral, por lo que procede el despido inmediato de quien incurre en dicha conducta, aún en su primera ofensa.

A tales efectos se ha señalado lo siguiente:

When an employee intentionally falsifies company records, submits false claim, or alters employment related tests, employer-employee trust is impaired. When the employee engages in these activities to gain some economic or personal benefit from the employer, these acts are considered serious offenses akin to theft. When an employee is found to be willfully dishonest in this context, arbitrators uphold stiff penalties, including discharge. (Énfasis nuestro). Discipline and Discharge in Arbitration, p. 229-230.

Asimismo, en el caso de W.R. Grace & Co., 86 LA 999, 1003 (1986), el Árbitro expresó lo siguiente: **"classify falsification of company records among the more serious offenses, as distinguished from less serious ones involving tardiness, unexcused absences, etc. It is a generally accepted concept that an employer has 'a right to expect basic honesty in his employees and discharged is not considered too severe penalty where dishonesty is established.'** (Arbitrator Reid, in croger Co., 44 LA 917)". (Énfasis nuestro).

En el caso de International Brotherhood of Electrical Workers, Local Union 1547 and Alaska Communications Systems, 2006 WL 1307391 se resolvió lo siguiente:

("It is well established that dishonesty and falsification are among the most serious forms of employee misconduct because they breach the fundamental bond of trust between the employer and the employee."); Véase también el caso de Saint James Health Care and Teamsters Local no. 2, 2005 WL 387877 donde se señaló que:

("The element of the offense that makes deliberate falsification of Company records dischargeable is the dishonest intent to deceive by doing so.").

Con relación al tema de la falsificación en el caso United States Steel Corp., 53 LA 1008 (1969), se sostuvo el despido de un empleado que falsificó su tarjeta de ponchar, añadiendo perforaciones con el propósito de simular que había trabajado horas adicionales. En General Electric Co., 71 LA 143 (1978), el Árbitro sostuvo el despido del querellante como justificado ya que la prueba desfilada demostró que éste había falsificado una tarjeta donde se documentó el resultado de una inspección de control de calidad. En Pan American World Air-Ways, Inc., 79 LA147 (1982), el Árbitro sostuvo el despido de un empleado al cual se le imputaba haber manipulado su tarjeta de ponchar. Éste había marcado el encasillado correspondiente al pago de tiempo extra por períodos de almuerzo fuera del horario regular. En este caso, el Árbitro, al declarar que, el despido estuvo justificado, señaló:” . . . The falsification of company records of this nature is generally regarded as being, of itself, a dischargeable offense even without prior progressive or corrective discipline”. *Id.* en la pág. 152. (Énfasis nuestro).

La norma de que los Árbitros sostienen el despido de un empleado cuando éste ha falsificado documentos oficiales de la compañía es más marcada aún cuando las partes han incorporado una Regla de Conducta cuyo contenido expresamente dispone que la medida disciplinaria para este tipo de ofensa es el despido.

Hemos examinado las Reglas de Conducta de la Compañía y el Convenio Colectivo vigente y observamos que al negociar el Convenio Colectivo, las partes expresamente acordaron que la Compañía tendría el derecho a dirigir los empleados y a establecer medidas disciplinarias con respecto a sus empleados incluyendo el derecho a despedir por justa causa (Artículo Núm. 30 - Derechos de Administración, supra).

Asimismo, el Convenio establece el derecho del Patrono a establecer Reglas de Conducta que sean razonables y que deberán ser obedecidas por los empleados mientras éstos estén en gestiones oficiales de la Compañía.

Dichas reglas establecen en su Regla Núm. C-3 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”.

El Querellante violó dicha regla y las circunstancias son claras. Los propios clientes rechazaron las entregas que surgieron de las órdenes remitidas por el Querellante y fueron seis (6) los que manifestaron que ellos no habían peticionado orden de compra alguna para con los productos de Pepsi, y así lo certificaron algunos en las propias facturas. Incluso, uno de los clientes estaba inactivo para fines de Pepsi ya que hacía dos (2) años que no compraba producto alguno. Como podemos observar la falsificación de documentos es clara.

Con relación a lo anterior debemos señalar que, está firmemente establecido que el Patrono, además de administrar su negocio, posee el derecho inherente de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñan, ascenderlos y degradarlos, transferirlos, disciplinarlos por justa causa y mantener la conducta del personal en su más alto nivel. Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, Pág. 457, 5ta. Ed. (1985); Redecker, Discipline Policies and Procedures, Pág. 279 (1982). “Among the most serious forms of employee misconduct are acts of dishonesty”. Brand, Discipline and Discharge in Arbitration, ABA Section of Labor and Employment Law, 1998, p. 225. Por su parte,

entre los actos más comunes de deshonestidad está la falsificación o alteración de documentos.

De igual manera, la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976 ("Ley 80") y su jurisprudencia interpretativa aplicable apoyan la postura reiterada por los árbitros sobre este asunto. El Artículo 2 de la Ley 80 contiene unas guías respecto a lo que constituye justa causa para el despido véase Almodóvar Marchany v. G.P. Industries, 153 D.P.R. 223 (2001); véase, además, Figueroa v. Walgreens, 156 D.P.R. 560 (2001).

Conforme a dicho articulado, justa causa para el despido constituye, entre otros:

- (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 de 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 establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

...

No se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento.

29 L.P.R.A. §185(b) (Énfasis nuestro).

Se ha resuelto que se considera injustificado el despido cuando el mismo obedece al arbitrio del patrono. Sin embargo, cuando la razón de ser del despido sea preservar la

marcha ordenada y el funcionamiento normal de la empresa, habrá justa causa. Srio. del Trabajo v. ITT, 108 D.P.R. 536, 543 (1979). Asimismo, se ha resuelto que un despido será caprichoso cuando se efectúa sin motivo que lo justifique o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. Mercedes Bus Line v. Tribunal, 70 D.P.R. 690 (1949); Almodóvar v. G.P. Industries, supra.

El Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico dispuso en el caso de Secretario del Trabajo v. ITT, supra, a la pág. 542 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.

(Énfasis nuestro); véase Figueroa v. Walgreens of San Patricio, Inc., supra.

En este contexto, se considera justa causa para el despido la que tiene su origen, no en el libre arbitrio del patrono, sino en una razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa. Almodovár v. G.P. Industries, supra; Secretario del Trabajo v. ITT, supra a la pág. 543. A tales efectos, se ha establecido que un patrón de incumplimiento con las normas aprobadas por el patrono para el funcionamiento de la empresa cualifica como justa causa para el despido de un empleado. Rivera Torres v. Pan Pepín, Inc., 161 D.P.R. 681 (2004). Dicha norma se fundamenta en la facultad que se ha reconocido a los patronos de adoptar reglamentos razonables para el manejo de su establecimiento. Figueroa v. Walgreens, supra. Incluso,

nuestro Honorable Tribunal Supremo ha expresado que “[e]l manual de una empresa que contiene las reglas y los reglamentos del trabajo y que establece las normas, los beneficios y los privilegios que disfrutará el empleado forman parte del contrato de trabajo. “Santiago v. Kodak Caribbean, 129 D.P.R. 763, 775-76 (1993); véase, además, Almodóvar Marchany v. G.P. Industries, supra.

Aunque se habla de “patrón” en el incumplimiento de las normas y no se favorece el despido como sanción a la primera falta, **ello podría considerarse justificado si dicha acción u omisión, por su gravedad y potencial de agravio, pone en riesgo la seguridad, el orden o la eficiencia que constituyen el funcionamiento del negocio de tal manera que resulte imprudente tener que esperar su reiteración para despedir al empleado.** Véase Rivera Torres v. Pan Pepín, Inc. supra; Figueroa v. Walgreens, supra; Delgado Zayas v. Hosp. Med. Avanzada, 137 D.P.R. 643, 650 (1994).

Asimismo, el despido de un empleado en primera ofensa se considera justificado cuando el acto cometido sea **“de tal seriedad y naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter, tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa que constituiría imprudencia esperar su reiteración para separarlo del establecimiento.** “Delgado Zayas v. Hosp. Med. Avanzada, supra a la pág. 650 (citando a Srio. del Trabajo v. I.T.T., supra a la pág. 544) (Énfasis nuestro).

En torno a la naturaleza de la conducta demostrada por el Querellante, la jurisprudencia del Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico, así como la casuística de los tribunales de instancia y los Tribunales apelativos, han resuelto que la mentira o los actos que envuelven deshonestidad constituyen justa causa para sancionar

severamente al empleado e, incluso, para despedirlo aun cuando se trate de una primera ofensa.

En el caso de Mercedes Bus Line v. Tribunal de Distrito 70 D.P.R. 690, 695, se resolvió que la negligencia, incompetencia, deslealtad, desobediencias a las reglas y órdenes del patrono, y la falta de honradez son motivos para despedir a un empleado.”) (Énfasis nuestro).

Ciertamente, la situación del Querellante se agrava aún más al considerar el hecho de que la conducta de éste, además de denotar deshonestidad y mendacidad, tenía inherencia en los activos, dinero, ventas y clientes de Pepsi. La actuación de Querellante, a fin de cuentas, provocó que Pepsi dispusiera de su inventario, tiempo, empleomanía y recursos a base de órdenes de compra fraudulentas, así representándole al cliente en primera instancia que las órdenes habían sido peticionadas por éstos para luego tener que enfrentar la realidad de que un empleado de la compañía había mentido a esos efectos. Dicha conducta, ciertamente, lacera la relación de Pepsi con sus clientes y dispone innecesariamente de sus recursos y capital. Entendemos que la compañía actuó correctamente al, además, aplicar al Querellante las Reglas de Conducta relacionadas con el manejo de dinero y otros activos de la compañía y la de entorpecer o limitar deliberadamente las ventas de Pepsi. Es importante señalar que el Querellante, incluso, no visitó algunos de los clientes asignados a su ruta y, a esos efectos, falsificó las órdenes de compra de éstos sin ni tan siquiera haberlos visitados. Ciertamente, la falta de visita del Querellante en torno a dichos clientes limitó

sustancialmente las posibles ventas que pudo haber ejecutado para con dichas entidades.

Como si eso fuera poco, la conducta del Querellante reflejó una actitud desafiante e insubordinada para con los procedimientos escritos y órdenes de la compañía y sus supervisores. El Querellante estaba consciente de la necesidad de visitar a los clientes semanalmente y coordinar las órdenes de compra con éstos. Sin embargo, el Querellante optó por fabricar las referidas órdenes de compra y no visitar a los clientes como se suponía, insubordinándose así para con los procedimientos e instrucciones de la compañía y entorpeciendo las ventas de Pepsi deliberadamente.

Es menester señalar además el hecho de que el Querellante ya había sido amonestado en dos (2) ocasiones en el 2008 por violar la Regla Núm. B-7 de las Reglas de Conducta de Pepsi, la cual tipifica la negligencia o falta de interés en el desempeño de su trabajo, por lo que, a tenor con las Reglas de Conducta de la compañía, procedía al despido en esta situación ya que, al menos, la conducta desplegada por el Querellante denotó negligencia y falta de interés en su trabajo.

El Querellante incurrió en una de las faltas tipificadas como de mayor gravedad en todas las industrias, a saber, la falsificación de documentos- lo que denota deshonestidad, mendacidad, y un menosprecio total a la reputación e imagen de la empresa. El Querellante, como vendedor, en lugar de visitar a sus clientes y coordinar con éstos las órdenes de compra que éstos peticionarían para con los productos de Pepsi, fabricó las referidas órdenes de compra y las sometió a Pepsi, haciendo aparentar

que las mismas eran fidedignas y que, en efecto, provenían de los clientes. Sin embargo, los referidos clientes rechazaron las entregas de los productos que fueron originados a base de dichas órdenes, por lo que los mismos tuvieron que regresar y ser reincorporados al inventario de Pepsi, desperdiciando así recursos, tiempo y dinero de la compañía.

Con su conducta el Querellante violó varias reglas de conducta de Pepsi, las cuales conllevan el despido en primera ofensa. El Querellante en resumen falsificó documentos oficiales de la compañía; entorpeció las ventas y entregas de la compañía; no siguió el procedimiento escrito de la compañía; se insubordinó ante las instrucciones directas de sus supervisores y además fue negligente en el desempeño de su trabajo.

No existe duda alguna de que la actuación gerencial de Pepsi en este caso no fue arbitraria, caprichosa, injusta o irrazonable. Sin lugar a dudas, existe base razonable para sostener la acción disciplinaria impuesta por Pepsi. El Querellante recibió copia de las Reglas de Conducta de Pepsi; conocía las mismas; y, aun así, consciente de las consecuencias ciertas de sus actos, violó las Reglas Núm. C-3, C-5, C-9, C-11 y C-16, de Conducta, supra, las cuales conllevan el despido en su primera ofensa. Consciente de que dicha conducta desembocaría en su despido, el Querellante falsificó intencionalmente varias órdenes de compra y remitió las mismas a Pepsi, incurriendo así en un acto de deshonestidad y mendacidad grave ante el cual Pepsi no tenía otra alternativa que despedirlo, ya que éste estaba definitivamente inhabilitado para

desempeñar las funciones de su posición, las cuales envolvían el manejo de documentos y dinero de la compañía.

Es forzoso concluir que la medida disciplinaria impuesta por la Compañía en este caso se fundamenta en unos actos cometidos por el Querellante sobre los cuales no tenemos duda de que ocurrieron.

De conformidad con todo lo antes expresado, resolvemos que la Compañía actuó correctamente y que la medida disciplinaria impuesta al Querellante estuvo justificada y por lo tanto emitimos el siguiente:

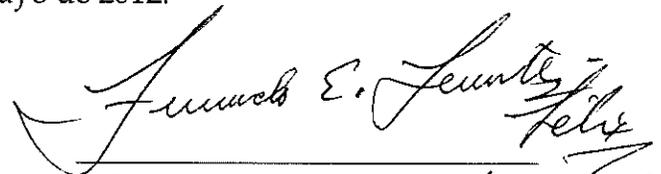
VIII. LAUDO

El despido del Sr. Roberto Martínez González, estuvo justificado conforme a la prueba presentada, el Convenio Colectivo aplicable, las Reglas de Conducta de la Compañía y el derecho aplicable.

Se desestima la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 16 de mayo de 2012.


FERNANDO E. FUENTES FÉLIX
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

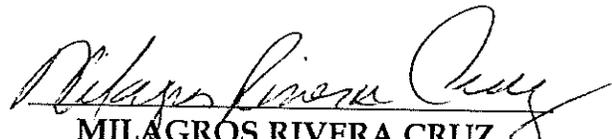
Archivada en autos hoy, 16 de mayo de 2012; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR JOSÉ A RODRÍGUEZ
REPRESENTANTE (MSS)
MOVIMIENTO SOLIDARIO SINDICAL
371 CALLE DEGETAU
SAN JUAN PR 00915

SR MIGUEL ALAMEDA
DIRECTOR DE RECS HUMANOS
PEPSI AMÉRICAS CO.
PO BOX 2600
TOA BAJA PR 00951-2600

LCDO CÉSAR A ROSADO RAMOS
EDIFICIO SAN MARTÍN STE 300
1605 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00922

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


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA