

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
Tel. 754-5310 fax 756-1115

PEPSI AMÉRICAS CO.
(Patrono)

Y

MOVIMIENTO SOLIDARIO
SINDICAL
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-08-1053

SOBRE: DESPIDO
JOSÉ DÍAZ CAMACHO

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 9 de febrero de 2009.

El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el viernes, 22 de mayo de 2009, 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, la Sra. Adriana García, Directora de Recursos Humanos, la Sra. Wanda Correa, Testigo y el Sr. Luis Miranda, Testigo.

Por **“la Unión”** comparecieron el Lcdo. César A. Rosado Ramos, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. José Rodríguez, Presidente de la Unión y el Sr. José Díaz Camacho, Querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes del caso de autos no acordaron la Sumisión del caso, razón por la que cada una presentó su respectivo Proyecto de Sumisión.

POR EL PATRONO

“Determinar si el despido del querellante, José Díaz Camacho, procede conforme a la prueba presentada, al derecho aplicable, al Convenio Colectivo vigente ente 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 Colectivo, la prueba presentada y el derecho aplicable si el despido del Sr. José Díaz Camacho estuvo justificado. De no estar justificado 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 este caso es el siguiente:

Determinar si el despido del Sr. José Díaz Camacho 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 PERTINENTE 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.

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.

- 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 previamente, se utilizará como base la comisión promedio devengada durante las cuatro (4) semanas previas al cambio.
- i) Que departamento, 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 estén 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 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. REGLA DE CONDUCTA APLICABLE AL CASO

REGLAS DE CONDUCTA "C"

REGLAS "C"	PRIMERA FALTA	SEGUNDA FALTA	TERCERA FALTA	CUARTA FALTA
11. Mal manejo del dinero u otros activos de la Compañía	Despido	N/A	N/A	N/A

VI. RELACIÓN DE HECHOS

El Sr. José Díaz Camacho en adelante denominado "el Querellante" trabajaba como vendedor "Full Service" para el Patrono. Este se dedicaba a suplir las máquinas "vendedoras" con productos tales como refrescos, snacks, etc.

Además, el Querellante recolectaba el dinero dentro del "validador" de cada máquina y depositaba el dinero en la caja de la Compañía.

El 26 de noviembre de 2007, a través de una auditoria realizada por la Compañía, se contabilizó en cinco (5) máquinas de la ruta del Querellante una cantidad determinada de dinero en billetes.

El próximo día, es decir el 27 de noviembre de 2007, el Querellante visitó esas máquinas y recolecto el dinero de las mismas.

Se suponía que el 27 de noviembre de 2007, el Querellante depositara la misma cantidad de dinero que estaba dentro de las máquinas el día anterior, pero sin embargo, el Querellante depositó menos dinero del contabilizado en esas cinco (5) máquinas.

Por motivo de lo anterior, el Patrono le imputó al Querellante la violación de la Regla 11(c) supra, de las reglas de Conducta de la Compañía.

Ante esta situación, cuando al Querellante se le confrontó con la situación anterior por parte de la gerencia de la Compañía, este no dio explicación alguna y no pudo explicar las irregularidades surgidas.

Abundando con más detalles sobre los hechos del caso de autos, para el mes de noviembre de 2007, la Sra. Wanda Correa, quién es “Business Process Analyst” de la Compañía, llevó a cabo una auditoria con relación a la ejecutoria y la conducta de los vendedores “full service” quienes son empleados de Pepsi que sirven las máquinas “vendomáticas” visitando las mismas, supliéndolas con productos, recolectando el dinero dentro de las mismas y depositando ese dinero en la Compañía.

La auditoria fue específicamente en torno a las máquinas “vendomáticas” del departamento del “Full Service Vending”.

Entre las funciones y responsabilidades de la señora Correa en la Compañía se incluía el llevar a cabo auditorias internas relacionadas a la revisión de procesos y finanzas de la Compañía.

Esta auditoria tenía el propósito de verificar las discrepancias que habían entre las ventas de productos de las máquinas “vendomáticas” y el dinero que se estaba depositando en la Compañía por parte de los vendedores “Full Service”. Esto debido a que la gerencia de Pepsi había estado observando constantemente una tendencia de perdidas sustanciales con respecto a las máquinas “vendomáticas” ya que se estaba depositando menos dinero del vendido.

Para el año 2006 la Compañía tuvo una pérdida económica de \$125.000.00 en las máquinas “vendomáticas”. En el año 2007 dicha perdida aumentó a \$195.000.00.

Esta pérdida consistía en una discrepancia enorme entre la cantidad de productos que las máquinas “vendomáticas” vendían, cuantificable en dinero y la cantidad de dinero que el vendedor “Full Service” depositaba en la caja de la Compañía.

Vendedores “Full Service” estaban depositando menos dinero de lo que se suponía a base de las ventas de las máquinas.

La venta de productos que realizaba el vendedor “Full Service” a las máquinas “vendomáticas” en su ruta tenía que equivaler a la cantidad de dinero que depositaba para con cada máquina en particular. Sin embargo, depositaban menos.

Además de la señora Correa también participó en esta auditoria el Sr. Luis Miranda, Gerente de "Full Line Service".

Como parte de la auditoria, estos seleccionaron las rutas que reflejaban faltas mayores como aquellas que debían ser auditadas.

Una falta consiste en la discrepancia entre la cantidad de productos que se vendió a cada máquina "vending" cuantificable en dinero versus el deposito de dinero que hizo el vendedor "Full Service" con respecto a cada máquina "vending" en particular.

El Querellante era vendedor "Full Service" de la Compañía y como parte de sus funciones este daba servicio a las máquinas "vending", las visitaba, cotejaba el nivel de inventario dentro de cada máquina, rellenaba las máquinas con los productos necesitados y retiraba el dinero colocado dentro de la máquina para depositar el mismo en la Compañía.

Una vez el vendedor "Full Service" vende productos a cada máquina en particular este genera un documento en su computadora llamada "Hand Held" el cual constituye una factura en la cual se consigna la cantidad y la naturaleza de los productos que el vendedor vendió a dicha máquina.

Una vez el vendedor "Full Service" termina su ruta, acude a los predios de la Compañía, específicamente al Departamento de "Settlement" y deposita el dinero recolectado durante ese día.

En dicho departamento el vendedor “Full Service” antes de depositar, utiliza una máquina para fines de contabilizar dicho dinero recolectado la cual genera un documento llamado “BATCH ACCEPT REPORT” que es un documento en el cual se consigna el dinero contabilizado para cada máquina en particular y luego es depositado en la caja de la Compañía.

Con relación al Querellante, la ruta de este, la núm. 217 reflejaba una tendencia de faltas o discrepancias entre los productos vendidos a cada máquina “vendomática” y el dinero depositado por éste para cada máquina en particular.

La ruta del Querellante reflejaba que este estaba continuamente depositando una cantidad de dinero sustancialmente menor de lo que se suponía a tenor con la cantidad de productos que este vendía a las máquinas de su ruta.

Por razón de lo anterior, en noviembre de 2007 la gerencia de Pepsi se dio a la tarea de identificar que ruta de “Vending Machine” reflejaba la mayor falta, para fines de la misma y la ruta escogida por ser la de mayor falta en el mes de noviembre de 2007, fue la del Querellante, la ruta núm. 217.

Desde el mes de septiembre de 2007, dicha ruta reflejó las siguientes faltas (discrepancias entre la cantidad de productos vendidos a las máquinas en su ruta y el dinero depositado, el cual era sustancialmente menor al que debió haber depositado conforme a las ventas);

1. septiembre de 2007 - \$118.90

2. octubre de 2007 - \$2,263.17
3. noviembre de 2007 - \$2,212.06

Surgió de los hechos del caso, que el Querellante comenzó a trabajar para la Compañía en agosto de 2007, por lo que tan solo un (1) mes luego de comenzar a trabajar en la Compañía, comenzó a reflejar perdidas sustanciales en su ruta. Los días 26 y 27 de noviembre de 2007 la señora Correa y el señor Miranda realizaron una auditoria de las máquinas “vendomáticas” de la ruta del Querellante.

Como parte de la auditoria estos visitaron un total de 14 máquinas en la ruta núm. 217.

Antes de comenzar dichas visitas, la señora Correa y el señor Miranda se apoderaron y custodiaron las llaves del Técnico de dichas máquinas durante el período auditado para fines de que la única persona que pudiese abrir las mismas y tuviese acceso al dinero dentro de las máquinas fuese el Querellante.

La señora Correa custodió las llaves del Técnico durante los días 26 y 27 de noviembre de 2007 y como consecuencia de ello, para las fechas en que se realizó la auditoria, el Querellante fue la única persona que tenía llaves para abrir las máquinas “vendomáticas” en su ruta.

El 26 de noviembre de 2007 la señora Correa y el señor Miranda visitaron todas las máquinas que el Querellante tenía programado visitar 27 de noviembre de 2007, es

decir el día después. Ello a base del libro de rutas del Querellante el cual especificaba los clientes que este iba a visitar el 27 de noviembre de 2007.

Estos visitaron las 14 máquinas que el Querellante iba a visitar el 27 de noviembre de 2007; éstos abrieron las máquinas, verificaron los procesos que el Querellante debía seguir, el nivel del inventario y contabilizaron los billetes colocados dentro de cada máquina dos (2) veces y luego procedieron a cerrar cada máquina.

Estos consignaron las cantidades de dinero contabilizadas para con cada máquina en un informe de auditoria preparado por ellos. (Véase el Exhibit Núm. 3 del Patrono). Esto lo hicieron con el fin de verificar que en efecto el dinero colocado dentro de cada máquina y contabilizado por ellos, constituía la misma cantidad que iba a ser depositada por parte del Querellante en la caja de Pepsi el día después. Ello en términos de billetes solamente.

La señora Correa y el señor Miranda solo contabilizaron billetes de un (1) dólar ya que las máquinas “vendedoras” no aceptan billetes de otra denominación, como por ejemplo billetes de \$5.00 o \$10.00.

Al otro día, es decir el 27 de noviembre de 2007, éstos visitaron las mismas máquinas que el día anterior, el 26 de noviembre de 2006, con el propósito de verificar que el Querellante había en efecto visitando dichas máquinas ese día y cumplido con las prácticas de la Compañía.

De las 14 máquinas, éstos verificaron ocho (8) el 27 de noviembre de 2007 y luego regresaron a la Compañía al Área de “Settlement” y esperaron a que el Querellante regresara con su deposito y la documentación correspondiente.

Luego del Querellante regresar a la Compañía este contabilizó el dinero, produjo los “BATCH ACCEPT REPORTS” y deposito el dinero correspondiente a cada máquina visitada durante el 27 de noviembre de 2007.

La señora Correa procedió entonces a comparar las cantidades contabilizadas por ella y el señor Miranda el 26 de noviembre de 2007, a base del informe de auditoria, con el dinero depositado por el Querellante para con cada máquina en particular que éste visitó y de la cual recolectó el dinero el 27 de noviembre de 2007. (Véase el **Exhibit Núm. 3 del Patrono**). En síntesis, el proceso que la señora Correa siguió para realizar dicha comparación fue el siguiente: verificó el número de cuenta consignado en el informe de auditoria para con cada máquina, buscó dicho número de cuenta en las facturas generadas y remitidas por el Querellante y, a través de dichas facturas, logró identificar el número de bolsa que contenía el depósito correspondiente a cada máquina en particular. Luego de identificar el número de bolsa, la señora Correa verificó los “Batch Accept Reports” sometidos por el Querellante junto a su depósito y logro corroborar la cantidad de dinero depositada en billetes por el Querellante para cada máquina en particular. De esta manera, la señora Correa logró comparar el dinero en billetes contabilizado por ella y el señor Miranda el 26 de noviembre de 2007 para con

cada máquina versus el dinero depositado en billetes por el Querellante para con cada máquina.

De las 14 máquinas auditadas en lo que respecta a la ruta del Querellante y de las ocho (8) máquinas que este en efecto visitó el 27 de noviembre de 2007, cinco (5) de ellas reflejaron diferencias o faltas o "shorts". Las máquinas que reflejaron diferencias, y las diferencias encontradas en las mismas fueron las siguientes:

Cliente	Cantidad de dinero en billetes contabilizada por la Sra. Wanda Correa y el Sr. Luis Miranda el 26 de noviembre de 2007	Cantidad de dinero Depositada por el Querellante el 27 de noviembre de 2007	Diferencia
1. Asociación de Residentes Dos Marinas	\$27.00	\$26.00	\$1.00
2. Edificio Colón Jordany	\$31.00	\$30.00	\$1.00
3. Agencia Estatal para el Manejo de Emergencia	\$21.00	\$18.00	\$3.00
4. Autoridad de Carreteras	\$44.00	\$42.00	\$2.00
5. Adriel Auto	\$42.00	\$40.00	\$2.00

Véase a tales efectos los Exhibits núm. 2 y 3 del Patrono.

En total para con las cinco (5) máquinas hubo una falta de \$9.00. La señora Correa y el señor Miranda contabilizaron el 26 de noviembre de 2007, \$9.00 más de lo que el Querellante depositó el 27 de noviembre de 2007.

Entre el momento que éstos visitaron y auditaron dichas máquinas y el momento en que el Querellante recolectó el dinero en las mismas y depósito dicho dinero en Pepsi, transcurrió un período de aproximadamente 24 horas, por lo que la expectativa razonable era que el Querellante depositara, incluso, más dinero de lo que contabilizaron la señora Correa y el señor Miranda. Ello debido a que, durante ese período de 24 horas, debió haber habido una serie de ventas en dichas máquinas “vendomáticas”.

Con estas faltas de dinero, la Compañía estaba perdiendo alrededor de \$195.00.00 para el año 2007 y \$125.000.00 para el año 2006.

Por otro lado, no existe posibilidad de que estas diferencias encontradas en la ruta del Querellante se hayan debido a un posible error en las máquinas “vendomáticas” o a alguna otra razón que no fuese el mal manejo de este con relación al dinero de la Compañía, ya que el “validador” de las máquinas “vendomáticas” no devuelve dinero ya que si por ejemplo se inserta un billete que esta estrujado en el “validador”, este se queda con él. Es decir se queda pillado. Las máquinas vendomáticas no devuelven billetes, por lo tanto en todo caso el Querellante debió

haber depositado más dinero del contabilizado por la señora Correa y el señor Miranda.

El señor Miranda, Supervisor Inmediato del Querellante para esa fecha confrontó a este con los resultados de la auditoria y el Querellante no tuvo respuesta, ni explicación alguna para fines de las discrepancias encontradas.

A tenor con dichos resultados, el señor Miranda tomó la decisión de despedir al Querellante a base de la Regla 11(c) supra, de las Reglas de Conducta de la Compañía.

No estando de acuerdo con el despido del Querellante, la Unión radicó la 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.

La totalidad de la evidencia desfilada por la Compañía durante la vista de arbitraje, apunta claramente a que el Querellante incurrió en mal manejo del dinero de la Compañía. Todas las circunstancias que rodean el caso de autos así lo demuestran.

Un análisis de los hechos probados en el caso de autos, nos llevan a concluir que el Querellante incurrió en la conducta imputada.

El 26 de noviembre de 2007, los auditores internos de Pepsi auditaron catorce (14) máquinas en la ruta del Querellante, las cuales éste estaba supuesto a visitar al próximo día, 27 de noviembre de 2007. En todas estas máquinas, los auditores contabilizaron el dinero en billetes colocado en el “validador” de las mismas y consignaron dichas cantidades en el informe de auditoria correspondiente (Véase el **Exhibit Núm. 3 del Patrono**).

De las catorce (14) máquinas auditadas, el Querellante visitó ocho (8) máquinas el 27 de noviembre de 2007. Al visitar esas ocho (8) máquinas, el Querellante, como parte de sus funciones, recolectó el dinero colocado dentro de las mismas y, posteriormente, depósito el dinero recolectado para con cada una en la caja de Pepsi. Al hacer el análisis correspondiente, la señora Correa corroboró que, en lo que respecta a cinco (5) de las ocho (8) máquinas visitadas, el Querellante depositó menos dinero del contabilizado por ésta y el señor Miranda el día anterior. Ello en términos de billetes. Ciertamente, al menos, el Querellante debió haber depositado la misma cantidad que contabilizaron el día anterior. No obstante, depósito menos.

No existe duda de que el Querellante incurrió en mal manejo del dinero de la Compañía impactando así negativamente las Finanzas de la Empresa.

De hecho según surgió de la prueba desfilada, la conducta del Querellante para el 27 de noviembre de 2007 se debe observar como un retrato de un problema serio y grave en términos de las Finanzas de la Compañía.

Este tipo de pérdida en lo que respecta a las máquinas “vendomáticas” estaba representando pérdidas monetarias montantes a \$125.000.00 para el año 2006 y \$195.000.00 para el año 2007.

En lo que respecta al Querellante en solo tres (3) meses de trabajo en la Compañía su ruta estaba reflejando una pérdida de aproximadamente \$5,000.00.

Al realizar las auditorias, la Compañía corroboró la conducta que se le imputó al Querellante y al hacer la investigación correspondiente, la Compañía no encontró explicación alguna más allá del mal manejo del dinero de la Compañía por parte del Querellante del dinero recolectado para explicar la situación y al igual que ocurrió en la vista de arbitraje el Querellante no dio explicación alguna.

Inicialmente, debemos señalar que está firmemente establecido en el campo obreropatronal que el Patrono, además de administrar su negocio, posee el derecho inherente de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñaban, ascenderlos y degradarlos, transferirlos, disciplinarlos por justa causa y mantener la conducta moral del personal en su más alto nivel. (Elkouri & Elkouri , How Arbitration Works, pág. 634, ex. Seq., 6ta. Ed., 2003).

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 normal funcionamiento de la empresa, se considera justificado”. Secretario del Trabajo v. ITT, 108 D.P.R. 536, 543

(1979). Por otra parte, en este mismo caso, nuestro Honorable Tribunal Supremo resolvió, a la pág. 544 que:

La falta o acto aislado que dé lugar al despido del empleado en primera ofensa ha de ser de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter tan lesivo a la paz y el buen orden de la empresa, que constituirá una imprudencia esperar su reiteración para separarlo del establecimiento.

Del mismo modo en el caso de Mercedes Bus Line v. Tribunal de Distrito, 70 D.P.R. 690, 695, el Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico, 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.

En el caso Blanes v. Tribunal de Distrito, 69 D.P.R. 113, 120, nuestro Honorable Tribunal Supremo, expresó 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.

Por otro lado la Ley 80, de mayo de 1976 dispone en su Artículo 2, 29 LPRA § 185 (b) entre otros, que se considerará como justa causa para el despido, las siguientes:

185b. Indemnización por despido sin justa causa - Justa causa para el despido. Se entenderá por justa causa para el despido de un empleado un establecimiento:

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

Al respecto, nuestro Honorable Tribunal Supremo ha resuelto que no toda conducta por parte de un empleado requiere de algún tipo de patrón de violación previa para poder justificar el despido. Existen conductas las cuales dada su naturaleza crítica en cuanto a las operaciones del patrono y las funciones del empleado justifican el despido incluso en caso de primera ofensa. Castro Soto vs. Caribe Hilton 137 DPR 294 (1994). Rivera Torres vs. Pan Pepín 2004 TSPR 59. CF. Martínez vs. ACANA, 202 TSPR76.

Aunque nuestro honorable Tribunal Supremo ha reconocido que el Artículo 2 de la Ley 80, no favorece el despido como sanción a la primera falta, se ha reconocido que el estatuto no excluye el despido por motivo “de una primera o única ofensa, cuya intensidad de agravio así lo requiera, en protección de la buena marcha de la empresa y la seguridad de las personas que allí laboran.” *Almodóvar v. GP Industries*, 153 D.P.R. 223 (2001); *Justino Figueroa v. Walgreens*, 155 D.P.R. 560 (2001). **Se considera una sola**

ofensa o primera falta como justa causa para el despido, si, por su gravedad y potencial de daño, pone en riesgo el orden, la seguridad, la eficiencia y el ambiente de trabajo, afectando de esa forma la buena marcha y funcionamiento normal de la empresa. *Srio de Trabajo v. ITT*, supra, a las págs. 542-543.

En ese sentido, el Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico ha reconocido claramente que un patrono puede despedir a un empleado en primera ofensa debido a una falta o acto aislado de tal seriedad o naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter, tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa, que constituirá imprudencia esperar su reiteración para separarlo del establecimiento. *Figuroa v. Walgreens*, supra; y *Secretario del Trabajo v. I.T.T.*, supra. Lo esencial es que la intensidad del agravio perpetrado por el empleado ponga de manifiesto una condición que, dentro del contexto del empleo, sea inaceptable o intolerable para el Patrono, independientemente de que se trate de un acto aislado. Véase el caso de *Torres Solano v. P.R.T.C.*, 127 D.P.R. 499 (1990).

Si bien el despido como medida disciplinaria no se favorece ante una primera falta, el mismo no se descarta cuando las circunstancias demuestran que se trata de una falta de tal intensidad, que así lo requiera la protección de la buena marcha de los negocios de la empresa y la seguridad de los empleados. Secretario del Trabajo vs. ITT, supra.

El reconocido tratadista Alberto Acevedo Colón en su libro, *Legislación Protectora del Trabajo Comentada* señala que:

“Constituye una falta mayor o grave aquella que es de tal seriedad o naturaleza que revela una actitud o un detalle del carácter del empleado, que resulta tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa que constituirá una imprudencia del Patrono esperar su reiteración para despedir el empleado.

El efecto de una falta mayor o grave sobre el negocio del Patrono es, o al menos podría resultar, considerable y de conocimiento generalizado entre los empleados de la empresa. Es por esta razón que las faltas mayores o graves reciben un tratamiento diferente bajo la ley que el que se brinda a las faltas menores o comunes.

En una empresa no resulta necesario incluir en el reglamento o manual de disciplina ciertas normas de conducta cuya violación constituye una falta mayor o grave. Siempre que una persona con un nivel normal de inteligencia deba comprender que ciertas acciones constituyen faltas mayores o graves, su patrón de conducta no debe presentar una desviación que le lleve a incurrir en este tipo de falta. Una falta mayor o grave puede conllevar el despido de un empleado aunque se trate de una falta aislada. Conforme a lo dispuesto por el Tribunal Supremo de Puerto Rico, no se requiere esperar que una falta mayor o grave se repita para proceder con la separación del empleado...

La ley conllevaría a lo absurdo, si pretendiera que faltas como las expresadas deben incluirse como conducta prohibida en el reglamento o manual de disciplina de la empresa, y que antes de la primera ocurrencia se requiera una amonestación y la repetición de la falta para que se pueda realizar entonces un despido justificado.”

En caso de que el mal manejo del dinero de la compañía por parte del Querellante se haya debido a actos de deshonestidad, ciertamente, nuestro ordenamiento jurídico ha reiterado consistentemente que un solo acto de tal naturaleza

justifica el despido aun en su primera ofensa. Véase a tales efectos el caso de *Miranda Ayala v. Hospital San Pablo*, 2007 T.S.P.R. 62.

Por otro lado en caso de que la desaparición del dinero en el caso de autos se haya debido a negligencia por parte del Querellante, su despido estuvo plenamente justificado igualmente. Ya vimos que la **negligencia**, la incompetencia, la lealtad, la desobediencia a las reglas y órdenes del Patrono y la falta de honradez son motivos para despedir a un empleado. *Mercedes Bus Line v. Tribunal de Distrito, supra*.

El Honorable Tribunal de Apelaciones de Puerto Rico, a su vez, ha seguido dicha norma. Por ejemplo, en el caso de *Couvertier Román v. Caribbean Restaurant, Inc. ETC.*, KLAN 02-00679, Sentencia del Tribunal del Circuito de Apelaciones de Puerto Rico, Circuito Regional I, Panel IV de San Juan, del 12 de diciembre de 2002, el Foro Apelativo confirmó la Sentencia del Tribunal de Instancia, mediante la cual se desestimó la demanda sobre alegado despido injustificado. La demandante fue despedida por haber incurrido en **negligencia en el manejo del dinero en efectivo de la Compañía**, lo cual permitió que un dinero de Patrono fuese robado por terceras personas durante un asalto. *Id.*, a la pág. 2. El Tribunal Apelativo resolvió lo siguiente:

“[el patrono] actuó con justa causa al despedir a Couvertier porque la prueba que obra en autos demuestra a la sociedad que ésta no fue diligente en el desempleo de sus labores y actuó contrario al buen funcionamiento de la empresa.

Couvertier llevó a cabo actos contrarios al procedimiento de manejo de dinero en efectivo establecido por Caribbean Restaurants. Esto así, pues de las estipulaciones de hechos...

surge que, en vez de guardar el depósito de \$1,945.00 en la caja fuerte del restaurante en lo que la policía la escoltaba a depositarlo en el banco [de conformidad con el procedimiento establecido por la Compañía], ésta lo guardó en una gaveta, sin seguro, en el escritorio de su oficina, la cual tampoco estaba cerrada con llave. Además,... surge que, debido a un incidente anterior relacionado con el manejo del dinero del restaurante a su cargo, Couvertier conocía que las normas de la empresa establecían que si el Gerente era negligente en su desempeño, éste era responsable de restituir cualquier suma de dinero que faltara. *Id.*, en las págs. 12-13.”

En el foro arbitral en Puerto Rico también se ha resuelto que la negligencia en el manejo del dinero del Patrono puede constituir justa causa para el despido. Por ejemplo, en el caso de *El Día, Inc. y United Steelworkers of America, Local 6135*, Caso Núm. A-01-2942, Laudo del 16 de junio de 2004, la Hon. Árbitro Elizabeth Irizarry Romero resolvió que el despido del querellante estuvo justificado toda vez que el Patrono demostró que el querellante violó las Normas y Políticas Sobre Manejo de Dinero en Efectivo y Cheques. En específico, al querellante se le imputó negligencia crasa al depositar, sin antes haber sido verificados y autorizados por un supervisor, tres cheques de diferentes clientes que tenían las cantidades de pago alteradas. Es imperante mencionar que el Querellante no tenía acciones disciplinarias previas, sin embargo, al amparo del Caso de *Secretario v. I.T.T.*, *supra*, la Árbitro resolvió que la negligencia del Querellante constituyó una falta de tal severidad o naturaleza que revelaba una actitud o detalle del carácter del Querellante que resultaba tan lesivo a la paz y al buen orden

de la Compañía que constituiría una imprudencia del Patrono esperar a que la misma se repitiera para despedir al Querellante.

De igual forma, los Árbitros de los Estados Unidos han resuelto que constituye justa causa para el despido, el hecho que un empleado incurra en negligencia en el manejo del dinero de la Compañía. Así, por ejemplo, en *In re Safeway Stores, Inc. and United Food & Comercial Workers Local Union 1496*, 78 L.A. 394 (1982), el Hon. Árbitro Paul D. Jackson resolvió que estuvo justificado el despido de una cajera que no registró cuatro transacciones pagadas en efectivo, en violación de las normas de la Compañía sobre Manejo Adecuado del Dinero de la Compañía y Registro de Ventas. *Id.*, a la pág. 399. Al respecto, las normas de la Compañía exigían, entre otras cosas, que toda transacción o venta se registrara inmediatamente, en el orden en que ocurriera y que el dinero se guardara en la caja registradora. Además, dichas normas establecían que el incumplimiento con las mismas constituía manejo inadecuado de los fondos de la Empresa, lo que resultaría en despido inmediato. *Id.*, a la pág. 395, nota al calce núm. 1.

La norma de que los Árbitros sostienen el despido de un empleado cuando éste ha incurrido en el mal manejo de la Compañía es mucho más marcada cuando se han incorporado unas Reglas de Conducta cuyo contenido expresamente dispone que la medida disciplinaria para ese tipo de ofensa es el despido.

De tal manera, probada la conducta constitutiva de la falta, la Medida Disciplinaria aplicada por la Compañía al Querellante fue apropiada. Para ello basta con examinar la regla de conducta del Patrono y el Convenio Colectivo.

Al negociar el Convenio Colectivo vigente entre la Compañía y la Unión, las partes expresamente acordaron que la Compañía tendría el derecho a dirigir los empleados y establecer medidas disciplinarias con respecto a sus empleados, incluyendo el derecho a despedir por justa causa. **Artículo XXX del Convenio Colectivo - Inciso B, supra, Exhibit 1 Conjunto.** Asimismo, el Convenio Colectivo establece el derecho del Patrono a establecer Reglas de Conducta que sean razonables que deberán ser obedecidas por los empleados mientras éstos estén en gestiones oficiales de la Compañía. **Artículo XXIX. Sección 2.** Dichas reglas fueron admitidas en evidencia como el **Exhibit Núm. 5 del Patrono** y establecen que: **“el mal manejo del dinero u otros activos de la Compañía conlleva el despido ante al primera falta.** Regla 11 (C) supra. El Querellante violó dicha regla; El resultado es claro.

Entendemos que el Patrono actuó correctamente al despedir al Querellante ya que éste estaba definitivamente inhabilitado para desempeñar las funciones de la posición de vendedor de Pepsi, las cuales envuelven principalmente el manejo de dinero y documentos oficiales de Pepsi, que son sumamente importantes en el buen y normal funcionamiento de la empresa. Por lo tanto, procedía despedir al Querellante. El mal manejo en cuestión es evidente.

Para concluir, resolvemos que el despido del Querellante no fue arbitrario, injusto, caprichoso o discriminatorio, el mismo fue el resultado del manejo del dinero de la Compañía por parte del Querellante.

De conformidad con todo lo antes expresado, resolvemos que el Patrono 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. José Díaz Camacho, estuvo justificado según el Convenio Colectivo, las Reglas de Conducta de Pepsi y el derecho vigente.

Se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 12 de junio de 2009.

FERNANDO E. FUENTES FÉLIX
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 12 de junio de 2009; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR JOSÉ E RODRÍGUEZ VÉLEZ
PRESIDENTE
MOVIMIENTO SOLIDARIO SINDICAL
371 CALLE DEGETAU
SAN JUAN PR 00915

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

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

LCDO CÉSAR ROSADO RAMOS
EDIF. ALMA MATER, PLANTA BAJA
867 DOMINGO CABRERA
RIO PIEDRAS PR 00925-2412

MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA