

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

PEPSI AMERICAS, INC  
(PATRONO)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE  
PUERTO RICO, LOCAL 901  
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-10-102

SOBRE: DESPIDO  
SR. ALBERT LUGO POR SOMETER  
INFORMACIÓN NO VERAS, VIOLACIÓN  
A LA REGLA C-3 DEL MANUAL DE  
CONDUCTA Y DISCIPLINA

ÁRBITRO:  
ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso se efectuó el 21 de agosto de 2015, a las 8:30 am, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo, en San Juan, Puerto Rico.

Las comparecencias registradas fueron las siguientes:

Por el PATRONO: el Lcdo. José I. Caraballo, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Orlando Santana, Representante; y el Sr. Mario Santos Motta, Gerente de Territorio de Ventas.

Por la UNIÓN: el Lcdo. José Carreras, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. Argenis Carrillo, Representante y el Sr. Albert Lugo, querellante.

**PROYECTO DE SUMISIÓN**

No hubo acuerdo entre las partes sobre la controversia a dilucidar. Por tal razón, cada parte presentó su propio proyecto.

**POR EL PATRONO:**

Que el Honorable Árbitro determine conforme a derecho, a la prueba presentada, al Reglamento de Disciplina y al Convenio Colectivo vigente entre Pepsi y la Unión, si procede el despido del querellante, Albert Lugo. De no proceder el mismo, determinar el remedio a concederse.

**POR LA UNIÓN:**

Que el Honorable Árbitro determine si el despido del querellante estuvo o no justificado. De determinar que no lo estuvo que emita el remedio que estime adecuado, el que podrá incluir el pago de los salarios y beneficios perdidos y la reinstalación.

**CONTROVERSIA A RESOLVER**

La controversia a resolver en el presente caso es<sup>1</sup>

**Determinar si el despido del unionado Albert Lugo estuvo justificado o no conforme a derecho.**

**El Árbitro emitirá el remedio correspondiente según el Convenio Colectivo, los hechos y la prueba presentada.**

---

<sup>1</sup> 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 determinara el(los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

El caso quedaría sometido el 28 de septiembre de 2015. Recibimos alegato de la Compañía.

### DISPOSICIÓN REGLAMENTARIA

Regla C-3 del Manual de Conducta y Disciplina.

REGLA "C"	1ra. Falta	2da. Falta
3. Falsificación o alteración de informes, nóminas, facturas, recibos, records u otros materiales de la empresa así como declaraciones verbales o escritas, falsas o no veraces.	Despido	N/A

### CONTENCIONES DE LAS PARTES

El Patrono plantó que el despido del Querellante estuvo justificado y que debemos confirmarlo. Sostuvo que el Querellante infringió la Regla de Conducta y Disciplina C 3 al someterle información falsa o no veras a la Compañía en uno de sus documentos internos que se utiliza para procesar el pago a los empleados por el trabajo realizado.

Para probar su caso presentó en evidencia tanto prueba testifical como documental. En cuanto a su prueba testifical sentó a declarar al Sr. Mario Santos Motta quien lleva 22 años trabajando para la Compañía y es el Gerente de Territorio de

Ventas. Este declaró que tiene a su cargo a un grupo de empleados que ejercen labores de "Merchandiser" unos y Vendedores otros.

Explicó que como Gerente de Territorio de Ventas su labor es supervisar que los empleados bajo su cargo realicen sus funciones de darle servicio a los establecimientos con los cuales la Compañía hace negocios. Esto es velar porque dichos establecimientos reciban la mercancía y productos de la empresa, que están debidamente provisionados en los anaqueles, acomodados y organizados adecuadamente. Si faltan productos velar porque se ordene para que los establecimientos los tengan disponibles para la venta, recoger y sustituir productos y mercancía deteriorada en alguna forma y atender cualquier situación que le traiga a su atención los empleados relacionada con los establecimientos en las rutas de sus supervisados.

Declaró también que como gerente tiene otras funciones de carácter administrativo como participar en la preparación de los horarios de los "merchandiser" y vendedores, velar porque estos cumplan con sus días y horarios de trabajo, procesa y tramita la documentación para el pago de nómina, coteja que los documentos para dicho fin estén firmados, correctos y que no conflijan con los demás documentos internos de la Compañía relacionados con los servicios y las nóminas. En cuanto a los documentos internos señalados testificó sobre las hojas de servicio y de las hojas de nómina. De las primeras especificó que está constituye el documento que utiliza el "merchandiser" para registrar información sobre el tipo de producto o

mercancía que entrega a los diferentes establecimientos de negocio, la cantidad, el nombre del establecimiento, los días y las horas de entrega de productos, se indica la hora de llegada y salida, el periodo semanal comprendido, y nombre del "Merchandiser" o del vendedor en cuestión. También señaló que dicha hoja de servicio tiene provisto un espacio para que se realicen comentarios generales, si alguno y la firma del gerente del establecimiento.

De la segunda hoja, las hojas de nóminas, indicó que estos documentos se utilizan para que se ordene el pago del tiempo trabajado por el empleado, toda vez que contiene los días y las horas específicamente trabajadas por este. Expresó que es con dicho documento que la Compañía autoriza el pago bisemanal de los empleados y su contenido debe coincidir con la información de la hoja de servicio, los días y horas de trabajos asignadas y el periodo que se autoriza el pago. Señaló que la hoja de nómina debe tener la firma del empleado para que se pueda autorizar el pago.

Sobre las circunstancias que dieron lugar al despido del querellante Albert Lugo testificó que el 22 de junio de 2009 éste le sometió las hojas de nómina y de servicio para que le procesaran su pago bisemanal correspondiente periodo comprendido del 7 al 13 de junio de 2009. Que cuando evaluó la documentación encontró que dicho periodo incluía los días 7 y 13 de junio, y que dichos días 7 y 13 (domingo y sábado), respectivamente, no eran días en los que estaba supuesto a trabajar, porque la semana laboral asignada era de lunes a viernes del 8 al 12 de junio de 2009 en el supermercado Grande de Carolina Shopping. Atestó, además, que las hojas de servicio enviadas por

el Querellante para la semana aludida estaban firmadas por el gerente del supermercado en los días 7 y 13 de junio de 2009, es decir, en los días sábado y domingo que no estaba supuesto a trabajar.

Por lo anterior, preguntó al Querellante Lugo sobre el particular éste le respondió que la información de las hojas de servicio y las de nómina las llenaba su esposa. El testigo afirmó que su respuesta al Querellante fue que la responsabilidad de llenar la información era de él como empleado y no de su esposa, y que se investigaría el asunto.

Acto seguido preparó un memo donde recogía resumidamente el hallazgo y luego fue personalmente al establecimiento en donde el Querellante no había dado servicio los días 7 y 13 de junio. Específicamente, habló con el Sr. Guillermo Carrión, Gerente del Supermercado Grande, y con el Sr. Carlos Rivera, "Merchandiser" asignado los fines de semana. Ambos le confirmaron que el Querellante no había dado servicio en los días señalados y declaró que el Gerente Guillermo Carrión le aseguró que la firma que estaba en la hoja de servicio de los días 7 y 13 de junio de 2009 no era su firma.

Por último, declaró que la acción del Querellante representaba una violación a las reglas de la Compañía porque los documentos que sometió el Querellante con información no veras se utilizan para el pago de la nómina y para contra cotejar el ofrecimiento de un servicio en caso de que los clientes con los que la Compañía hace negocio presente alguna reclamación.

Además de la prueba testifical, el Patrono también presentó varios documentos para sustentar su caso. Como prueba documental, sometió el Exhibit 1, que constituyó la hoja o el horario de los "Merchandisers" unionados correspondiente al periodo de 7 al 13 de junio de 2009. El Exhibit 2, que son las hojas de Servicio o de Visitas a los Comercios correspondientes a la semana del 7 al 13 de junio de 2009, el Exhibit 3 y 3A, que son memorandos<sup>2</sup> suscritos por el Sr. Mario Santos dirigidos al Sr. Miguel Alameda detallando el asunto de las hojas de asistencia y de la nómina del Querellante con respecto a la semana del 7 al 13 de junio de 2009. Los Exhibits 4 y 5, que constituyen acciones disciplinarias previas al Querellante sobre otros asuntos distintos a los hechos que originan su despido<sup>3</sup>.

También se sometieron como prueba conjunta el Exhibit 1, correspondiente al Convenio Colectivo<sup>4</sup> aplicable a la controversia, el Exhibit 2, relativo al acuse de recibo sobre el Código de Conducta y Políticas Relacionadas, el Exhibit 3, las Reglas de Conducta A, B y C, y el Exhibit 4, que corresponde a la Carta de despido por razón de la violación de la Regla C-3 del 26 de junio de 2009.

La Unión, por su lado, reiteró que el despido no estaba justificado, y procedió a contrainterrogar al testigo patronal sobre las razones de la acción de despido. Entre los cuestionamientos levantados por la sindical estuvieron el que el supervisor haya firmado la hoja sometida por el Querellante en donde señalaba la certificación de su

---

<sup>2</sup> Ambos memos fueron objetados por la Unión.

<sup>3</sup> Ambos Exhibit fueron objetados por la Unión por impertinentes a la controversia.

<sup>4</sup> Vigente desde el 12 de octubre de 2008 hasta el 11 de septiembre de 2010.

parte de que la información ofrecida por el empleado era correcta en cuanto al horario y días de trabajo en el Exhibit 1 del Patrono. De igual forma, cuestionó la utilización de los Exhibits 4 y 5 del Patrono, acciones disciplinarias anteriores impuestas al Querellante por de hechos remotos no relacionados, impertinentes, y en violación al Convenio Colectivo que dispone que acciones disciplinarias remotas no se consideraran en contra de empleado alguno en proceso de disciplina futura. De la misma manera, impugnó la parte del testimonio sobre la identificación de una firma sé que alegaba era del Gerente, Guillermo Carrión, y de lo que éste supuestamente pudo haberle dicho sobre si era o no su firma.

### OPINIÓN

Nos compete determinar si el despido del Sr. Albert Lugo estuvo justificado o no.

De entrada resolvemos que el despido estuvo justificado. En el presente caso la prueba patronal demostró que el querellante Lugo sometió a la Compañía información indicando que había trabajado los días 7 y 13 de junio de 2009 y que investigado ese particular, se encontró que éste, en efecto, no trabajo para la Compañía los días que informó como que los había trabajado. Dicho hallazgo fue el resultado de la investigación que realizó el Sr. Mario Santos Motta, supervisor del querellante Albert Lugo, y fue un dato que se informaron a la Compañía por parte del querellante. No fue controvertida la versión del señor Santos Motta cuando testificó que la razón que le dio el Querellante fue que el documento en el que se informaba a la Compañía el asunto de los días trabajados fue llenado por la esposa del Querellante. No obstante lo anterior,



independientemente quien haya llenado el documento, el hecho cierto aquí es que esa información no era cierta. El Querellante no trabajó ni prestó servicios para la Compañía los días 7 y 13 de junio como lo informó por escrito.

Para este Árbitro, según las circunstancias presentes en este caso resulta, inmaterial si fue la esposa del Querellante quien llenó el documento que contenía información no veraz. Dicho documento tiene la firma del Querellante. No podemos pasar por alto que es el Querellante, y no su esposa, quien responde como empleado por el contenido informativo de una Hoja de Servicios que éste suministro con su firma a la Compañía, que constituye, a su vez, un documento oficial de la Compañía y uno de los instrumentos de trabajo cotidiano del Querellante como empleado de la Compañía. Tampoco obviamos el hecho de que es sólo el Querellante el empleado de la Compañía y es éste sobre quien la Compañía tiene la facultad de reclamarle que cumpla con las políticas internas que ésta ha instituido.

De manera similar no pasa desapercibido que el único beneficiado de la información no veraz que se le aportó a la Compañía era el Querellante, de modo, que éste hubiera recibido paga por dos (2) días que no trabajó de no haberse detectado la no veracidad de la información brindada sobre ese particular.

Ahora bien aunque la Unión objetó las medidas disciplinarias previas impuestas al Querellante, este Árbitro no las consideró, por innecesarias. Tampoco tomamos consideración sobre el testimonio que tiene que ver con la alegada firma del Sr. Guillermo Carrión en el documento sometido. Entendemos que no es prueba

suficiente como para tomarlo en consideración en la confirmación de esta acción disciplinaria. La prueba debió ser para este Árbitro prueba directa del Sr. Guillermo Carrión dada la naturaleza de dicha imputación y consecuencia. Sin embargo, dicho esto, sobre esa parte de la prueba patronal, el hecho que en este caso precipitó el despido del Querellante es lo suficientemente lesivo al buen y normal funcionamiento de la empresa que por sí sólo constituye una justa causa para el despido, sin necesidad de mediar algún otro elemento disciplinario previo adicional. Lugo nunca prestó servicios para la Compañía los días 7 y 13 y no proveyó ninguna otra razón que no fuera que dicho documento lo llenó su esposa, pero aun así el documento que así lo señalaba contenía su firma como empleado. Esa prueba resulta ser suficiente para confirmar su despido conforme a derecho.

Las Hojas de Servicio y de Nóminas constituyen documentos oficiales y de negocios de la Compañía. Como tales están revestidos de formalidad oficial cuando de ellos se extrae información que dan base para determinar el pago que les corresponde a los empleados.

Gran parte de las determinaciones esenciales, como por ejemplo, las determinaciones salariales a las que está obligada por ley a pagar la Compañía a sus empleados se basan inicialmente bajo la confianza de que la información allí contenida es correcta, cierta y veraz. Se parte del principio de que los empleados no obraran con el propósito de mentir, sino que se comportarán de forma correcta en reciprocidad a la confianza mutua que debe imperar en las relaciones de trabajo entre los patronos con

sus empleados. Pero cuando una de las partes mina esa confianza, también mina la confianza en todas aquellas acciones que también se presuponen correctas. En este caso nos quedó demostrado que fue el Querellante quien faltó a dicha confianza en la suministración de información no veras cuando dijo que trabajó dos días en las que no prestó servicios para la Compañía en un documento que es utilizado por la Compañía para pagarle el salario al empleado.

Por ello es que es lesivo al buen y normal funcionamiento de la empresa porque se trastoca con la mentira todos los demás entornos.

En este caso existe una política escrita y clara sobre las consecuencias de hacer declaraciones verbales o escritas, falsas o no veraces; falsificar o alterar informes, nominas, facturas, recibos, records y otros materiales de la empresa. Lamentablemente para el Querellante ésta política le fue entregada oportunamente e impone el despido en primera y única ocurrencia, y no hemos encontrado ningún elemento o situación distintiva lo suficientemente convincente como para no resolver que la Compañía tenía todo el derecho de decretar su despido bajo las circunstancias expuestas.

A pesar de la defensa sindical sobre la prueba que debe presentar la Compañía para confirmar el despido del Querellante, opinamos que ésta es suficiente para decretar correcta la acción patronal. Como hemos visto y resuelto el Querellante estampó su firma en un documento oficial información no veras indicándole a la Compañía que trabajó en dos (2) días cuando en efecto no los trabajó, documento que se utiliza, entre otra cosas, para pagarle su salario por el tiempo que le trabajó.

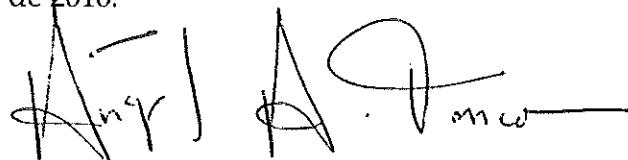
Por lo anterior, emitimos el siguiente;

### LAUDO DE ARBITRAJE

Conforme a derecho el despido del Sr. Alberto Lugo estuvo justificado. Se confirma la acción disciplinaria y se desestima la querrela.

### REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 29 de abril de 2016.



ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ  
ÁRBITRO

### CERTIFICACIÓN

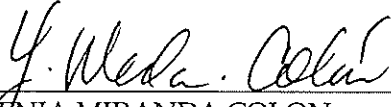
Archivado en autos, 02 de mayo de 2016; se remite copia por correo a las siguientes personas:

SRA. ISABEL CHEVERE  
GERENTE RECURSOS HUMANOS  
PEPSI AMERICAS US CARIBBEAN BOTTLING  
PO BOX 2600  
TOA BAJA PR 00951-2600

LCDO. JOSÉ I. CARABALLO GONZALEZ  
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ  
PO BOX 363507  
SAN JUAN PR 00936-3507

SR. LEONEL MORALES  
DIV. LEGAL Y ARBITRAJE  
UNIÓN DE TRONQUISTAS  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN PR 00912

LCDO. JOSÉ E. CARRERAS ROVIRA  
352 CALLE PARQUE  
SAN JUAN PR 00912

  
\_\_\_\_\_  
YESENIA MIRANDA COLON  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III

/drch