

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ
P. O. BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

PEPSICO
(Patrono)

Y

INTERNATIONAL ASSOCIATION
OF MACHINIST AND AEROSPACE
WORKERS, AFO-CIO, LOCAL 2725
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-16-377

SOBRE:

DESPIDO POR IRREGULARIDADES

ÁRBITRO:

MATÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje en el caso de autos fue citada para verse en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 1ro de marzo de 2017. Dicho caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 27 de enero de 2017. La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por Pepsico, en lo adelante, "la Compañía": el Lcdo. José Álvarez Allende, asesor legal y portavoz; María Crespo, representante de Recursos Humanos; la Sra. Yoiland López, Departamento de Finanzas; el Sr. Luis Hernández, Departamento de Ventas; y el Sr. Christian Berwind Pérez, en calidad de testigos.

Por International Association of Machinist and Aerospace Workers, AFL-CIO, (IAM), Local 2725, en lo adelante, "la Unión": el Lcdo. Norman Pietri, asesor legal y

portavoz; el Sr. José Rodríguez Báez representante de la Unión; y el Sr. César Acevedo, querellante.

No hubo un acuerdo con respecto a la controversia a ser resuelta por esta Árbitro, no obstante, cada una de las partes presentó su proyecto de sumisión. Los mismos se detallan a continuación:

Por la Compañía:

Que esta Honorable Árbitro determine, a tenor con la prueba desfilada y el Convenio Colectivo vigente entre las partes, y conforme a Derecho, que la acción tomada por el Patrono no fue caprichosa. Por lo tanto, fue justificada.

Por la Unión:

1. Que se determine si el empleado querellante fue despedido, conforme a derecho, en forma justificada.
2. Que se determine si el patrono incurrió en incuria, al no disciplinar nunca al empleado por una conducta recurrente, de su conocimiento.

Luego de evaluar ambas contenciones, hemos determinado que el asunto a ser resuelto por esta Árbitro es el siguiente:

Determinar si el despido del Querellante estuvo o no justificado. Emitir el remedio conforme a dicha determinación.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES**ARTÍCULO VIII****Derechos de Administración**

Sección 1. La Compañía retiene el derecho de administrar su negocio y las partes reconocen que en adición a otros derechos y responsabilidades que no se mencionan específicamente en este Artículo, la Compañía tiene y mantendrá el derecho exclusivo a dirigir sus operaciones incluyendo, entre otros, el tipo de cliente, distribución y venta de sus productos, cantidad de empleados en cada sucursal, ubicación, número y tamaño de las sucursales, determinar las cualidades para las posiciones cubiertas por el Convenio, revisión, suspensión y programación de los itinerarios de trabajos, establecimiento de turnos, asignar trabajo de sobre tiempo, determinación, asignación, fijación y extensión de todas las rutas de ventas, así como los métodos, estándares, procedimiento y materiales a usarse, incluyendo el derecho de instalar, remover equipo, requerir mantenimiento adecuado, introducir nuevos y mejores procesos de trabajo, el derecho a utilizar contratistas, subcontratistas, o acarreadores por contrato, trasladar y relocalizar cualquier operación del negocio, terminar total o parcialmente cualquiera de sus operaciones y promulgar normas y políticas razonables de trabajo. También tendrá el derecho a emplear, sustituir, asignar, ascender, trasladar, suspender por razones de negocio y reasignar vendedores, así como dirigir su fuerza trabajadora. En adición, podrá despedir o disciplinar por justa causa a los empleados cubiertos por el presente Convenio.

Sección 2. La numeración antes mencionada no excluye otro derecho, poderes o autoridad que la Compañía tuviese antes del otorgamiento de este Convenio serán retenidos por la Compañía.

Sección 3. Los anteriores derechos estarán sujetos a las limitaciones y derechos de los empleados según establecidos en el presente Convenio.

RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. César Acevedo, aquí querellante, laboró en Pepsico por un periodo de veinte años, y allí se desempeñó en el puesto de Representante de Ventas, donde estaba asignado a cubrir la ruta 1139 de Cataño. Sus funciones medulares consistían, entre otras cosas, en visitar a los clientes asignados a su ruta; colocar, rotar y recoger la mercancía de los estantes; montar nuevos equipos; efectuar el cuadro de las ventas, realizar los depósitos; y, generar el control de la documentación de las ventas y su posterior envío a las oficinas generales para el registro contable.
2. Como resultado de una inspección rutinaria, la Oficina de Finanzas pudo identificar que en un depósito efectuado por el Querellante, el 19 de junio de 2015, se encontró un cheque emitido por un cliente, por la cantidad de \$2,451.92, cuando la venta fue efectuada por \$451.92. Es decir, una diferencia de \$2,000.00 en exceso pagados por el cliente.
3. Esta irregularidad trajo como consecuencia que Finanzas efectuara una revisión de las ventas y depósitos efectuados por el Querellante durante el periodo cubierto desde marzo de 2014 hasta junio de 2015. Los resultados de dicha investigación fueron los siguientes:

- a. Cheques pagados por un cliente donde la cantidad pagada es mayor a la venta registrada. 70 cheques del mismo cliente del incidente inicial, de los cuales, 15 fueron emitidos a nombre del Querellante. La venta del cliente representaba \$4, 852.70, mientras que el valor de los cheques ascendía a \$177,284.24.
 - b. Cheques que no correspondían a la semana de la venta para la cual se estaba efectuando el depósito.¹ Violación a la Política "short & over".
 - c. Ventas registradas a nombre de otro cliente.
 - d. Cheques que no corresponden a la venta registrada en sistema.
 - e. Diferencia en facturas de clientes. Facturas suministradas por clientes, pero no coinciden con la factura registrada en el sistema.
 - f. Ventas consecutivas por la misma cantidad, en el mismo día.
 - g. Cheques de terceras personas. 105 cheques. 1 cheque personal.
4. Como consecuencia del Informe de Hallazgos antes reseñado, el Querellante fue separado de su empleo. Al mismo se le imputó la violación a la Política de "Short & Over" de la empresa; haber efectuado depósitos de cheques fuera de su término; incurrir en conducta constitutiva de fraude; y aceptar cheques de clientes de denominación mayor a la venta efectuada.

¹ El 27 de abril de 2015, el Querellante fue amonestado por incurrir en esta misma conducta.

5. El 7 de agosto de 2015, la Unión presentó una querrela ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje en la cual alegó que el despido del Querellante estuvo injustificado por lo que solicitó le restitución del mismo, más la paga de los haberes dejados de percibir.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si el despido del Querellante estuvo o no justificado. Al mismo se le imputó haber incurrido en varias irregularidades y violaciones a la política de ventas de la Compañía. A los efectos de fundamentar su contención, el Patrono presentó el testimonio de la Sra. Yoiland López, quien se desempeña como Contable de Ventas, en el Departamento de Finanzas. Ella fue la ejecutiva que llevó a cabo una investigación en la cual se revisaron las ventas y depósitos efectuados por el Querellante durante un periodo cubierto desde el mes de marzo 2014 hasta junio de 2015. Según surge de dicha investigación, el Querellante efectuó una venta en el periodo examinado por la cantidad de \$7,301.48 y recibió un total de \$266,590.93 en cheques del cliente S/M Ahorros Eliud, por ende recibió \$259,590.93 por encima del total de la venta. Asimismo, se encontraron varios cheques de clientes cuya cantidad pagada era mayor a la venta registrada. Durante varias semanas, el Querellante depositó cheques que corresponden a la venta de semanas anteriores. De igual manera, el Querellante registró ventas a nombre de otros clientes; presentó cheques que no corresponden a la venta registrada; generó facturas por la

misma cantidad y emitidas a nombre de diferentes clientes; y, frecuentemente, depositó cheques de terceras personas. Todas estas acciones en violación a la Política de Ventas, y al Código de Conducta Global de la empresa con respecto a su postura sobre actos sospechosos de lavado de dinero o actividades con apariencia de ilegalidad.

La Unión, por su parte, alegó que la Compañía incurrió en dejadez y negligencia al permitir que el Querellante actuara en supuesta violación a la reglamentación de depósitos durante tanto tiempo, sin habersele corregido a tiempo. Que el Querellante fue adiestrado por el vendedor anterior para que manejara las cuentas tal como lo hizo. Que la actuación del Querellante pudo haber terminado en una amonestación, pero la inacción de la Compañía pretende separarlo permanentemente de su empleo. Que para efectos de la investigación efectuada por la Oficina de Finanzas, sólo debió haber sido considerada la semana en que se descubrió la irregularidad, y que por el resto del periodo investigado se debió sancionar a los supervisores del Querellante por su repetida negligencia. Por todas estas razones, la Unión entiende que el empleado deberá ser repuesto a su empleo y que se le debe pagar los haberes dejados de percibir.

Presentadas las contenciones de las partes, nos encontramos en posición de emitir una determinación. En casos como el que se nos presenta, el peso de la prueba para demostrar la justa causa de la sanción descansa en la Compañía toda vez que la justificación es la defensa afirmativa. En los casos de arbitraje, específicamente en aquellos donde ya se ha impuesto una penalidad industrial severa y extrema, como lo

es una separación permanente del empleo, es al patrono a quien le corresponde probar su justificación. A tales efectos, los tratadistas han reseñado lo siguiente:

Discharge is recognized to be the extreme industrial penalty since the employee's job, seniority and other contractual benefits, the reputation are at stake. Because of the seriousness of this penalty the burden generally is held to be on the employer to prove guilt of wrongdoing, and probably always so where the agreement requires "just cause" for discharge.²

Véase, además, Hilton Internacional Co. V. local 610 119 LRRM 2011 (1989); Allis-Chalmers Mfg. Co., 29 LA 356 (1957); y el Secretario del Trabajo v. ITT. En los casos en los cuales se impone la pena capital en el ámbito laboral, así como otras acciones disciplinarias, es el patrono, sobre quien, por encontrarse en control de la información necesaria para la resolución de la controversia, recae todo el peso de la prueba.

Sobre este particular, entendemos que la evidencia documental y testifical presentada por la Compañía fue contundente y suficiente para demostrar que, en efecto, el Querellante incurrió en la misma. Por tal razón, sólo queremos llamar la atención sobre la contención presentada por la Unión sobre la pobre o ninguna supervisión que tenía este empleado, cuando sus supervisores no se percataran de irregularidades de tal magnitud y no se le llamara la atención sobre las mismas. Sin duda, esta circunstancia nos parece totalmente inaceptable, sin embargo, ello no representa justificación alguna para pasar por alto la conducta del Querellante, quien actuó de manera negligente y con

² Frank & Edna Elkouri, How Arbitration Works, 4th Ed., p. 661.

impunidad al incurrir de manera reiterada en una conducta altamente sospechosa, y con visos de delito.

En Belk Arce v. Martínez, 163 DPR 196 (2004), nuestra Alta Curia expresó que la conducta del querellante constituye justa causa para su despido, si falta a sus deberes, violando reglas, demostrando negligencia, ineptitud o ineficiencia en su trabajo, o incurriendo en fraude, deslealtad grave o falta de honradez. En Secretario del Trabajo v. ITT, 108 DPR 536 (1979), se estableció que la justa causa para el despido es aquella que tiene su origen, ya no en el libre arbitrio del patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y buen funcionamiento de la empresa. En Avilés v. Corte 69 DPR 1 (1948), se indicó que basta que el patrono demuestre que el despido del empleado fue producto de una transacción ilícita y en el curso de los negocios, para que sea considerado el mismo como justificado.

En conclusión, entendemos que la conducta exhibida por el Querellante no puede ser tolerada, pues sus actos estaban regidos por el Código de Conducta Global y era de su conocimiento que en la Compañía existía una clara política en contra de actos sospechosos o con apariencia de fraude o posible lavado de dinero, por lo que procede que concurramos con la sanción impuesta por la Compañía.


Así las cosas, y en atención al Artículo VIII, sobre derechos de administración, en el cual se faculta a la Compañía a disciplinar o despedir por justa causa a los empleados del Convenio aplicable, procedemos a refrendar la sanción impuesta al Querellante.

LAUDO

Determinamos que el despido del Sr. César Acevedo estuvo justificado. Se desestima la querrela presentada por la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de abril de 2017.



MAITÉ ALCÁNTARA MAÑANÁ

ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 30 de abril de 2017; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO JOSÉ MANUEL ÁLVAREZ ALLENDE
SÁNCHEZ BETANCES SIFRE & MUÑOZ NOYA
PO BOX 364428
SAN JUAN PR 00936-4428

LCDO NORMAN PIETRI CASTELLÓN
4006 AVE. DE DIEGO APT 3501
CAROLINA PR 00987-5175

SRA MARÍA CRESPO
RECURSOS HUMANOS
PEPSI CO - FRITO LAY
668 CALLE CUBITA
GUAYNABO PR 00969-2801

SRA VANESSA SOTO
GERENTE RECURSOS HUMANOS
PEPSI CO - FRITO LAY
668 CALLE CUBITA
GUAYNABO PR 00969-2801

SR JOSÉ M RODRÍGUEZ BÁEZ
PRESIDENTE
INTERNATIONAL ASSOCIATION OF
MACHINIST AND AEROSPACE WORKERS
P O BOX 19888
FERNÁNDEZ JUNCOS STATION
SAN JUAN PR 00910


LUCY CARRASCO MUÑOZ

TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III