

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

**PEPSI COLA PUERTO RICO  
BOTTLING, INC.**  
(Compañía o Patrono)

Y

**S. I. U. DE PUERTO RICO**  
(Unión)

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM. A-02-817**

**SOBRE: DESPIDO POR MAL MANEJO DEL  
DINERO DE LA COMPAÑÍA Y NO SEGUIR  
INSTRUCCIONES O PROCEDIMIENTOS**

**ÁRBITRO: JOSÉ R. COLÓN BURGOS**

**I. INTRODUCCIÓN**

La audiencia del caso de referencia se efectuó en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos el 2 de abril de 2004. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 2 de junio de 2004, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter alegatos escritos en apoyo de sus respectivas posiciones.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por la "Compañía o el Patrono": el Lcdo. Juan J. Casillas Ayala, Asesor Legal y Portavoz; Sr. Rubén Valentín, Gerente de Recursos Humanos y Testigo; Sr. Domingo Malavé, Sra. Anita Ramírez, Sra. Wanda Díaz y el Sr. Carlos Palacios, Testigos.

Por "la Unión" comparecieron: el Lcdo. Norman Pietri, Asesor Legal y Portavoz; Sr. Ramón Rivera, Secretario Tesorero; y el Sr. Wilfredo Ortiz Rivera, Querellante.

## II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Determinar si el despido del querellante estuvo [o no] justificado conforme a la prueba presentada, las normas de la Compañía, el derecho vigente y el Convenio Colectivo suscrito entre las partes. De no estarlo, que el Hon. Árbitro determine el remedio apropiado.

## III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO ATINENTES AL CASO

### ARTÍCULO 29 DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1...

Sección 2: La Compañía establecerá reglas de trabajo internas siempre que sean razonables, que deberán ser obedecidas por los empleados mientras éstos están en gestiones oficiales de la Compañía. Una copia de dichas reglas será distribuida a cada empleado que esté cubierto por este Convenio, disponiéndose, que antes de ponerse estas reglas de trabajo en ejecución, serán discutidas con la Unión.

### 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): (Subrayado incluido).

a. El derecho de dirigir los empleados.

- b. Establecer medidas disciplinarias incluyendo el derecho a despedir por justa causa.
- c. ...
- 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.

#### IV. REGLAS DE CONDUCTA APLICABLES AL CASO

##### REGLAS C

PEPSI COLA PUERTO RICO BOTTLING CO. Y AFILIADAS REGLAS DE CONDUCTA 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
... 16. No seguir instrucciones o procedimientos verbales o escritos.	Despido	N\A	N\A	N\A

#### V. HECHOS DEL CASO

El Sr. Wilfredo Ortiz Rivera, aquí querellante, trabajó para la Compañía durante dos (2) años como Entregador. El entregador es la persona encargada de acudir a la Compañía durante horas de la mañana a recoger las instrucciones de las entregas diarias (lista de entrega) las cuales proceden a entregar o cobrar, según sea el caso. El entregador le toma la firma al cliente (si es una venta a crédito) y cobra el importe de la venta. Una vez concluida su ruta, el entregador regresa a la Compañía a realizar la liquidación de ese día. Al liquidar, el entregador, sencillamente, cuadra las ventas en el departamento de "Settlement" y reporta los sobrantes y faltantes ("Short u Over").

El 21 de agosto de 2001, el querellante acudió a la Compañía, recogió su lista de entregas y salió a entregar la mercancía. Ese día, el querellante debía entregar una “paleta” de mercancía a un mayorista de nombre Rivera Hermanos. El querellante, en lugar de entregar la mercancía en Rivera Hermanos, la entregó en otro establecimiento cuyo precio por producto era mucho mayor. El querellante facturó la totalidad del producto desviado a un precio menor que el provisto en la lista de precios de la Compañía (\$5.00 en lugar de \$5.50 – mayorista o \$6.50 – mercado frío a “cafetería”). Éste completó su ruta dicho día y regresó a la Compañía y efectuó la liquidación. Con relación a la liquidación de ese día la prueba presentada y desfilada por la Compañía estableció que, originalmente, ésta efectuó una auditoría la cual detectó que el querellante había procesado cierta factura como una venta a crédito. Sin embargo, dicha factura no tenía la firma de la persona que la recibió por parte de Rivera Hermanos.<sup>1</sup> Por tal razón, la Sra. Wanda Díaz, Gerente de Liquidaciones de la Compañía, acudió a la división de Villa Prades para aclarar el asunto con el querellante. Una vez allí, se encontró con éste y le preguntó por la firma del documento. Éste le contestó que dicha venta se había realizado en efectivo. En ese momento, el querellante no le expresó a la señora Díaz que tenía el dinero en su casa. La señora Díaz le indicó a éste que si la venta había sido en efectivo, forzosamente, tenía que haber notado un sobrante de \$520.00. Fue entonces que el querellante le admitió a la señora Díaz “que se había llevado el dinero para su casa”.

---

<sup>1</sup> Véase el Exhibit 3 de la Compañía, pág. 4.

Finalmente, el 23 de agosto de 2001, es decir, dos (2) días después, el querellante devolvió el dinero a la Compañía<sup>2</sup>. Ante este cuadro, la Gerente de Crédito comenzó una auditoría. De hecho, surgió de la prueba desfilada en la audiencia que en el pasado la Compañía había confrontado problemas cuando los entregadores y vendedores de ésta burlaban sus normas de precios vendiéndole a otros clientes a precios que realmente no se podían corroborar. En dichos casos la Compañía ha despedido a los empleados y se ha sostenido el despido.

Sobre lo anterior, salió a relucir que la auditoría de la Gerente de Crédito iba encaminada a conocer el destino del producto y evaluar cualquier desvío de la mercancía.

A raíz de todo lo anterior, la Compañía despidió al querellante por violar las Reglas de la Compañía Núms. 11 y 16, supra. Ante lo anterior, el querellante no levantó defensa alguna en la vista de arbitraje y en el contra interrogatorio, a preguntas del abogado de la Compañía, simplemente admitió que retuvo en su poder el dinero de la misma sabiendo que no le pertenecía. Posteriormente la Unión radicó la presente querrela ante este foro de arbitraje.

## VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Luego de analizada y aquilatada la prueba desfilada en la vista de arbitraje, concluimos que el despido del querellante estuvo justificado. La prueba desfilada

---

<sup>2</sup> Véase Exhibit 4 de la Compañía.

demonstró claramente, el hecho de que el querellante retuvo en su poder dinero de la Compañía.

Igualmente, el querellante entregó, facturó y cobró mercancía en clara violación de las instrucciones de la Compañía (lista de precios y lista de entrega) siendo éstas las razones fundamentales del despido de autos. El querellante admitió que el 21 de agosto de 2001, una vez cerradas las ventas del día, se percató de que tenía un dinero que no le pertenecía, pero que dado que no confiaba en el empleado que estaba en la caja, decidió llevarse el dinero para su casa.

Sin embargo, surgió de la prueba desfilada que el querellante sabía el número del teléfono celular de su supervisor y no lo llamó para informarse del curso a seguir. Tampoco tenía el querellante instrucción alguna que le permitiera retener el dinero de la Compañía y llevárselo para su casa.

Es importante señalar que el propio querellante admitió que hay un proceso para reportar el dinero sobrante y, además, está claramente establecido que el dinero de la Compañía no está destinado para que los empleados se lo lleven a su casa.

Debemos añadir, que aún cuando desde el primer día el querellante sabía que el dinero no era suyo, el próximo día laborable no llevó el dinero a la Compañía y tampoco habló con su supervisor para reportar lo que había sucedido, sino que una vez la empresa detectó lo sucedido y se le confrontó al respecto, fue que entonces el querellante se

comprometió a devolver el dinero que retuvo sin autorización, violando de esta manera la Regla Núm. 11 (c) , supra.

El querellante, por otro lado, al no seguir las instrucciones o procedimientos verbales o escritos tal y como hemos señalado anteriormente, violó la Regla de Conducta Núm. 16 (c) , supra, la cual conlleva el despido en su primera ofensa. No hay duda que la conducta demostrada por el querellante nos obliga a confirmar su despido y\o determinar y resolver que el mismo estuvo justificado. Además, es un principio ampliamente conocido el que establece que:

“Among the most serious forms of employee misconduct are acts of dishonesty”. Discipline and Discharge in Arbitration, ABA Section of Labor and Employment Law, 1998, p. 225. Además, la conducta del querellante al desobedecer instrucciones o procedimientos verbales o escritos, al entregar mercancía donde no le correspondía y someter información incorrecta al Patrono a esos efectos y utilizar el precio de un mayorista para venderle a una cafetería cuyo precio en el mercado es mucho mayor, es conducta que, claramente, viola la Regla Núm. 16 (c) supra.

Con relación a lo anterior, 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 desempeñan, ascenderlos y degradarlos, transferirlos, disciplinarlos por justa causa y mantener la conducta y moral

del personal en su más alto nivel. (Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, pág. 457, ex. seq., 4ta. Ed., 1995). (Subrayado nuestro).

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 constituiría 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, el 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.

De conformidad con todo lo antes expresado, resolvemos que el Patrono actuó correctamente y que la medida disciplinaria impuesta al querellante estuvo justificada.

#### VII. LAUDO

El despido del Sr. Wilfredo Ortiz Rivera estuvo justificado, conforme a la prueba presentada, las normas de la Compañía, el derecho vigente y el Convenio Colectivo suscrito entre las partes. Se desestima la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 11 de enero de 2005.

---

JOSÉ R. COLÓN BURGOS  
ÁRBITRO

#### CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, \_\_\_\_\_ de enero de 2005 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

SR. JORGE L. CRUZ  
PRESIDENTE  
SIU DE PUERTO RICO  
PO BOX 8899  
SAN JUAN, PR 00910-8899

SR RUBÉN VALENTÍN  
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS  
PEPSI COLA DE PR BOTTLING INC.

LAUDO DE ARBITRAJE = 10 = CASO NÚM. A-02-817

PO BOX 2600  
TOA BAJA PR 00951-2600

LCDO NORMAN PIETRI  
URBANIZACIÓN ALTAMESA  
1393 AVENIDA SAN IGNACIO  
SAN JUAN PR 00921

LCDO. JUAN J. CASILLAS  
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ  
PO BOX 363507  
SAN JUAN PR 00936-3507

CARMIN OTERO  
SECRETARIA