

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. (CABCORP)  
(Patrono)

y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE  
PUERTO RICO, CAPÍTULO 901  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-12-3411

SOBRE: DESPIDO POR  
INCUMPLIMIENTO  
DE NORMAS

ÁRBITRO: LILLIAM M. AULET

## I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del caso de referencia se efectuó el 4 de febrero de 2014, en el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en San Juan, Puerto Rico. El caso quedó sometido, para efectos de análisis y adjudicación, el 9 de abril de 2014.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por Pepsi Américas, en lo sucesivo, "el Patrono": Enrique R. Padró, asesor legal y portavoz; Sra. Isabel Chévere, representante; y los testigos Carlos Avilés y Rubén Ruiz; el Sr. Francisco Paris fue anunciado como posible testigo. Por la Unión de Tronquistas de Puerto Rico, en lo sucesivo, "la Unión": el Lcdo. José E. Carreras Rovira, representante legal y portavoz; el Sr. Argenis Carrillo, representante y testigo; el Sr. Juan Antonio Herrero García, testigo; el Sr. Rafael Cano de León, testigo; y el Sr. Francisco Herrero, querellante.

## II. SUMISIÓN

Las partes no presentaron un acuerdo de sumisión. En su lugar, sometieron sus respectivos proyectos:

### POR EL PATRONO:

Determinar si el despido del querellante, Francisco Herrero, procede conforme a la prueba presentada, al 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 la Honorable Árbítro determine si el despido del Querellante estuvo o no justificado. De determinar que no lo estuvo que emita el remedio adecuado que podrá incluir la reinstalación en su empleo más el pago de los salarios y beneficios perdidos.

En el uso de la facultad concedida a esta Árbítro, mediante lo dispuesto en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje<sup>1</sup>, entendemos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Determinar si el despido del Querellante estuvo o no justificado. De determinar que no lo estuvo que emita el remedio adecuado.

## IV. PRUEBA DOCUMENTAL

### A. EXHÍBITS CONJUNTOS:

1. Convenio Colectivo 2011-2013.
2. Recibo de las Reglas de Conducta firmado por el Querellante el 24 de marzo de 2003.

---

<sup>1</sup> Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Artículo XIII-Sobre la Sumisión: b) En la eventualidad 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) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contestaciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

**B. EXHÍBITS DEL PATRONO:**

1. Reglas de Conducta
2. Hoja de Servicio del Querellante de 26 de marzo de 2012 al 30 de marzo de 2012.
3. Carta del Sr. Carlos Avilés de 16 de abril de 2012.
4. Itinerario de Trabajo del Sr. Carlos Avilés de febrero y marzo de 2012.
5. Hoja de Contacto de 20 de abril de 2012.
6. Hoja de Contacto 10 de agosto de 2011.
7. Hoja de Contacto de 2 de febrero de 2011.

**V. RELACIÓN DE HECHOS**

1. El Sr. Francisco Herrero Caro, aquí querellante, trabajó para el Patrono como "merchandizer". Entre sus funciones estaban: visitar y brindar servicio diario a los clientes que le fueran asignados llenando y limpiando las góndolas, rotando los productos, verificando las fechas de expiración, etc.
2. El Sr. Rubén Ruiz Pérez, se desempeña como gerente de Distrito del área que comienza en Quebradillas y termina en Bayamón. Como Gerente de Distrito tiene a su cargo las cuentas más importantes por volumen en el área, visita las tiendas semanalmente, realiza ventas directas, y prepara y emite las órdenes de compra. Además, supervisa directamente a los "merchandizers" de su distrito.
3. El señor Ruiz era el supervisor directo del Querellante.
4. El Querellante tenía asignados: Wal-Mart Super Center de Manatí, Hatillo Cash & Carry, Walgreens de Barceloneta, Sam's de Hatillo, y J.F. Montalvo de Camuy.
5. Los "Merchandizers" certifican su labor diaria mediante un documento conocido como Hoja de Servicio. En dicha hoja, el "Merchandizer" indica la tienda visitada, la hora de llegada, la cantidad de productos colocados, los

trabajos realizados y la hora de salida. Del mismo modo, deben procurar que bien sea el Gerente, Asistente de Gerente, "Grocery Manager" o el Asistente del "Grocery Manager" de cada tienda le firme dicho documento certificando que la información consignada en el mismo, en cuanto al servicio brindado y el tiempo trabajado, es correcta y veraz.

6. Los "Merchandizers" le entregan a su supervisor la Hoja de Servicio junto con la Hoja de Nómina para el trámite del pago de sus salarios todos los lunes.
7. El lunes, 2 de abril de 2012, el supervisor Ruiz visitó la tienda de Hatillo Cash & Carry. Estando allí verificando las góndolas se le acercó el "grocery manager", el Sr. Héctor González, quien le manifestó que tenía problemas con el "Merchandizer" porque este no había visitado la tienda durante varios viernes de varias semanas.
8. El supervisor le respondió que eso era imposible porque el Querellante tenía a su cargo esa tienda y tenía que visitarla todos los días de 6:00 a 6:30 a.m.
9. El señor González reiteró su observación y el Supervisor le pidió tiempo para revisar la Hoja de Servicio del Querellante del viernes anterior.
10. El Supervisor revisó la Hoja de Servicio del viernes, 30 de marzo de 2012, y constató que el Querellante certificó que visitó Hatillo Cash & Carry en esa fecha, que había llegado a las 6:00 a.m. y había salido a las 10:00 a.m., y que Carlos Avilés, asistente del Grocery Manager, le había firmado la hoja.

11. Una semana más tarde, el Supervisor visitó Hatillo Cash & Carry y se comunicó nuevamente con el señor González a quien le dijo que en efecto el Querellante le había sometido la Hoja de Servicio firmada por el Sr. Carlos Avilés.
12. El señor González le manifestó que eso era imposible debido a que los viernes eran los días libres del señor Avilés.
13. El señor González y el Supervisor verificaron el horario de trabajo del señor Avilés y corroboraron que éste no trabajaba los viernes y no trabajó el viernes, 30 de marzo de 2012.
14. El supervisor Ruiz conversó con el señor Avilés y confirmó que este no trabajó el viernes, 30 de marzo de 2012. Que no firmó ningún documento que certificara que el Querellante trabajó ese día ya que ese día no trabajó ni se personó a la tienda.
15. Posteriormente, el Supervisor Ruiz se comunicó con el Sr. Miguel Alameda, director de Recursos Humanos para la fecha de los hechos, a quien puso en conocimiento de la situación. Ambos visitaron Hatillo Cash & Carry y dialogaron nuevamente con el señor González quien corroboró toda la información recopilada por el Supervisor.
16. El 20 de abril de 2012, la Compañía despidió al Querellante por incurrir en la violación de la Regla Núm. 3 de las Reglas de Conducta "C" del Manual del Empleado: 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. Primera falta: Despido.

17. El 21 de mayo de 2012, la Unión incoó la presente querrela ante este Foro.

## V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si el despido del Querellante estuvo o no justificado. El Patrono sostuvo que el despido del Querellante estuvo justificado a tenor con las reglas de conducta, el Convenio Colectivo aplicable y el derecho vigente, toda vez, que éste sometió un documento oficial con información falsa y engañosa. La Unión, alegó que el despido no estuvo justificado.

La Regla reconocida por los árbitros sobre quien tiene el peso de la prueba, al igual que en los casos ante los tribunales, es que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales. El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presenta evidencia por ninguna de las partes. R. H. Gorske, Burden of Proof in Grievance Arbitration, 43 Marq. L. Rev. 135, 145 (1959). Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 D.P.R. 62 (1987).

En este caso, el Patrono presentó amplia prueba documental y testifical con el propósito de demostrar que el Querellante incurrió en la falta imputada. Aparte del testimonio del Supervisor que realizó la investigación de este caso, sobresale el testimonio del Sr. Carlos Avilés, asistente del "Grocery Manager" de "Hatillo Cash & Carry".

El señor Avilés, atestó, en síntesis, que llevaba diez (10) años trabajando en la empresa y que siempre había tenido como día libre el viernes, con muy pocas

excepciones. Que no podía haberle firmado al Querellante la Hoja de Servicio el día de los hechos porque no estuvo allí. Que la firma que aparece en el documento es la suya pero que no lo firmó ese día porque no estuvo allí. Que normalmente verifican los documentos pero que en ocasiones por el ajoro los firma sin verificar.

Es obvio, dado el tracto de los hechos y la contundencia del testimonio del señor Avilés, que el Querellante incurrió en los hechos imputados. Si el Querellante hubiese ido a trabajar el día de los hechos a "Hatillo Cash & Carry" hubiese obtenido la firma de otro gerencial y no la del señor Ruiz porque este no estuvo allí. Por lo tanto, es forzoso concluir que la firma no fue obtenida ese día y que el Querellante no le brindó el servicio al cliente como lo afirma la Hoja de Servicio.

Entendemos que la Compañía pudo demostrar fehacientemente que el despido del Querellante estuvo justificado. Aquí aplica la glosa, esbozada por el Tribunal Supremo de Puerto Rico, al resolver que se entenderá por justa causa para el despido la 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.

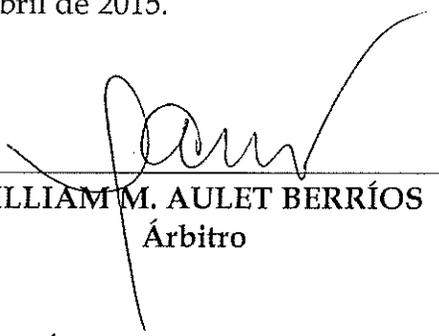
Es decir, que constituye una falta u ofensa grave aquella actitud o carácter del empleado que resulte lesiva para la paz y el buen funcionamiento de la empresa; y que sería una imprudencia por parte del patrono el esperar a su reiteración para despedir al empleado. Secretario del Trabajo v. I.T.T. Western Hemisphere Directories, 108 D.P.R. 536, (1979).

## V. LAUDO

El despido del Querellante estuvo justificado. Se desestima la querella.

## REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 17 de abril de 2015.



---

LILLIAM M. AULET BERRÍOS  
Árbitro

## CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 17 de abril de 2015; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

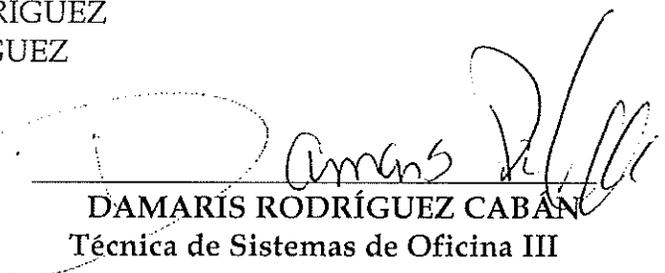
SRA ISABEL CHÉVERE  
PEPSI AMERICAS  
PO BOX 2600  
TOA BAJA PR 00951-2600

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

SR ARGENIS CARRILLO  
UNIÓN DE TRONQUISTAS  
352 CALLE PARQUE  
SAN JUAN PR 00912

LCDO ÁNGEL MUÑOZ NOYA  
SÁNCHEZ-BETANCES, SIFRE, MUÑOZ NOYA, C.S.P  
PO BOX 364428  
SAN JUAN PR 00936-4428

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



---

DAMARÍS RODRÍGUEZ CABÁN  
Técnica de Sistemas de Oficina III