

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
**Negociado de Conciliación y Arbitraje**  
PO BOX 195540  
SAN JUAN PR 00919-5540

**FRITO LAY SNACKS**  
(Patrono)

Y

**SIU DE PUERTO RICO**  
(Unión)

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM.: A-05-1356**

**SOBRE: ARBITRABILIDAD  
PROCESAL**

**CASO NÚM. A-01-1730**

**SOBRE: DESPIDO POR  
IRREGULARIDADES**

**ÁRBITRO:  
ÁNGEL F. FERRER CRUZ**

**INTRODUCCIÓN**

Las audiencias del caso de referencia se llevaron a cabo en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje los días 26 de marzo y 28 de agosto de 2003, así como el 30 de enero y 19 de febrero de 2004.

Por el Patrono comparecieron: los señores Luis Noriega, Representante y Testigo; Reyes Albelo Rivera, Testigo y Héctor Fragoso, Gerente y Testigo. Como Portavoz y Asesor Legal del Patrono comparecieron, originalmente, el Lcdo. Julio Díaz Valdés y el Lcdo. Carlos Marín, posteriormente, el Lcdo. Julio I. Lugo Muñoz.

Por la Unión comparecieron: el Sr. Héctor Cintrón, Representante; el Sr. Víctor Rodríguez, Portavoz y Asesor; y el Sr. José Negrón, Querellante y Testigo; Roberto López, Testigo y Miguel A. Torres, Delegado.

A las partes se les concedió amplia oportunidad de presentar la prueba testifical y documental que tuvieran en apoyo de sus respectivas posiciones.

### SUMISIÓN

Las partes no lograron consenso en cuanto a la sumisión. A esos efectos, ambas partes propusieron sus respectivas sumisiones.

El Patrono propuso lo siguiente:

Que el árbitro determine, conforme a derecho, al Convenio Colectivo y la evidencia sometida por las partes, lo siguiente: uno, si la querella es arbitrable procesalmente. dos; de ser arbitrable procesalmente, si el despido del querellante estuvo justificado; y, tres, de no estar justificado, si el querellante a lo que tiene derecho es a la mesada dispuesta en la ley 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, a tenor con lo resuelto por el Tribunal Supremo de Puerto Rico en el caso de Unión Internacional de Trabajadores v. AEELA, Caso Número CC-2001-842.

La Unión, por su parte, propuso lo siguiente:

Que el árbitro determine si el despido del querellante, José Negrón, estuvo o no justificado. De determinarse que no lo estuvo, que el Árbitro emita el remedio adecuado.

En armonía con las disposiciones pertinentes del Reglamento para el Orden Interno del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos determinamos, que los asuntos a ser resueltos son los siguientes:

Si la querella es arbitrable procesalmente. De resolver en la afirmativa, determinar, si el despido del Querellante estuvo o no justificado. En caso que se resuelva en la negativa determinar si el remedio que procede es la mesada dispuesta en la ley 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada.

**RECUENTO DE HECHOS QUE DETERMINAMOS PROBADOS**

El querellante, José Negrón laboró para el Patrono en calidad de vendedor. Éste realizaba sus gestiones de venta visitando diariamente a los distintos clientes en la ruta asignada. Para dicho proceso de venta el querellante, al igual que los otros vendedores del Patrono, se desplazaba a visitar los clientes en una guagua de cabina que utilizaba para almacenar los distintos productos disponibles para venta y distribución. Dichas guaguas tienen un número asignado, impreso en el exterior el cual es evidentemente visible. La guagua asignada al querellante tenía el número 298.

Para entrar a las instalaciones del Patrono cada empleado posee una tarjeta magnética. Dicha tarjeta, además de activar el brazo mecánico para lograr acceso a las instalaciones, provee electrónicamente información sobre el día y hora en que el usuario de la tarjeta entra y sale.

El 26 de noviembre de 2000, el Querellante se presentó a las instalaciones del Patrono, aproximadamente, a las siete y cuarenta y nueve (7:49) de la mañana, manejando un vehículo de motor marca Kia. Una vez logró acceso, procedió a estacionar su vehículo frente a su guagua de trabajo. Éste se bajó de su vehículo privado y procedió a abrir la guagua de trabajo.<sup>1</sup> Entonces, se bajó de su guagua, se subió en su vehículo privado y lo estacionó al lado del garaje de gasolina que ubica en dichas instalaciones. El guardián, Reyes Albelo, salió de la caseta desde donde había observado la conducta antes descrita con la intención de acercarse aún más al

querellante Negrón. Pudo observar cuando éste, se bajó de su vehículo fue a la guagua Núm. 281<sup>2</sup>, la abrió, sacó una caja y la metió en su guagua.<sup>3</sup>

Según se desprende del informe del señor Albelo, Exhibit I del Patrono, así como de su testimonio, éste observó, claramente, cuando el Querellante cargaba la caja de una guagua a otra, retirándose luego al área de plataforma donde pudo, igualmente, observar cuando el Querellante metió en su guagua la caja sustraída de la guagua núm. 281.

Posteriormente, el Querellante, se montó en su vehículo privado y se acercó al guardián Albelo, quien en ese momento se encontraba en el área de plataforma y le preguntó si había comido mucho pavo, saliendo, inmediatamente, de las instalaciones del Patrono.

Acto seguido el guardián se comunicó con el Sr. Walter Torres, empleado administrativo de la Empresa, quien se encontraba en las instalaciones en ese momento, y le informó lo sucedido. En atención a lo anterior el Sr. Walter Torres se comunicó con el Sr. Héctor Fragoso, quien era el supervisor del querellante, para informarle lo acontecido. De igual manera el señor Torres le solicitó al señor Fragoso que se presentara a la Empresa para que el guardia le informara personalmente lo sucedido.

El señor Fragoso se presentó a las instalaciones de Frito Lay, siendo personalmente informado por el señor Albelo de las circunstancias específicas del suceso ocurrido.

---

<sup>1</sup>Toda esta conducta fue observada por el Sr. Reyes Albelo, quien ese día fungía como guardia de seguridad.

<sup>2</sup> Dicha guagua era de otro vendedor de la Empresa de nombre Kenneth Crespo.

Posteriormente, Fragoso le dio instrucciones al guardia Albelo de que no dejara entrar nuevamente al Querellante. Cónsono con lo anterior, el señor Fragoso se comunicó con el Querellante a su casa y le informó que no podía entrar a la Compañía hasta el lunes a las siete (7:00) de la mañana. Igualmente le informó que estaría sujeto a un inventario de su guagua, inmediatamente se presentara a las instalaciones.

Sin embargo, no empecé las instrucciones del señor Fragoso, a eso de las tres y veintitrés de la madrugada (3:23 a.m.) del lunes 27 de noviembre de 2000, el Querellante se presentó a las instalaciones de la Empresa en un vehículo de motor marca Mazda.

Posteriormente, volvió a entrar a la hora acordada con el señor Fragoso para realizar el inventario de su guagua. Sin embargo, éste no le indicó a Fragoso que había entrado a las tres y veintitrés (3:23) de la madrugada de ese mismo día. Acto seguido se hizo el inventario tanto a la guagua del Querellante como a la del señor Crespo. El resultado del inventario fue un “short” de trece dólares (\$13) en la guagua del Querellante, así como un “short” en la guagua del señor Crespo.

Luego del inventario Fragoso le indicó al Querellante que saliera a vender. En el transcurso del día, sin embargo, Fragoso fue informado por otro vendedor que el Querellante había entrado la Empresa en la madrugada, violentando así las instrucciones que se le habían dado.

Cuando el Querellante regresó de su ruta fue confrontado por Fragoso en cuanto a su entrada a la Empresa en la madrugada, procediendo el Querellante a contestar, que en efecto había entrado a buscar una cartera.

---

<sup>3</sup> Testimonio del señor Albelo.

El 28 de noviembre de 2000, el Querellante fue suspendido de empleo y sueldo para realizar una investigación sobre lo acontecido. Posteriormente, fue despedido el 15 de diciembre de 2000.

Informado el despido, la Unión llevó a cabo varias gestiones para elevar dicho asunto ante este Foro.

### OPINIÓN

Debemos resolver, en primer orden, si la querella presentada por la Unión es o no arbitrable en su carácter procesal. En segundo lugar, de ser arbitrable dicha querella, es menester resolver si el despido del Querellante estuvo o no justificado.

A los efectos antes expuestos nos expresamos a continuación, atendiendo en primer orden la alegación procesal esgrimida por el Patrono.

### ARBITRABILIDAD PROCESAL

El Patrono alegó, como parte de su teoría con relación al asunto de marras, que la Unión no cumplió con el procedimiento de Quejas y Agravios estipulado en el Convenio Colectivo. Veamos.

El Convenio Colectivo, en su Artículo IV, titulado “Procedimiento de Quejas y Agravios”, dispone el procedimiento a seguirse para procesar una queja y agravio por aquella parte que se sienta agraviada. Dispone dicho Artículo dos pasos que deben cumplimentarse previo a someter dicha controversia al foro arbitral.

El primer paso estipulado por las partes en el artículo de Quejas y Agravios, Convenio Colectivo, dispone lo siguiente:

**PRIMER PASO**

“El vendedor o vendedores agraviados de por sí o a través del delegado deberán presentar la queja por escrito en primera instancia al Gerente de Distrito dentro de los cinco (5) días laborables siguientes a la ocurrencia del agravio. La querella será discutida entre el Gerente de Distrito y/o el Gerente de la Sucursal y el vendedor o vendedores y el delegado y se proveerá una contestación escrita dentro de cinco (5) días laborables después de la discusión de la misma. Cualquier querella que no sea sometida dentro del período aquí establecido, no será considerada.”

El segundo paso, por su parte, dispone lo siguiente:

**SEGUNDO PASO**

“Si la queja no es resuelta en el PRIMER PASO o si la solución no es satisfactoria para el empleado, el empleado y/o la Unión podrá presentar la misma por escrito al Director de Ventas y al Director de Recursos Humanos de la Compañía dentro de los próximos siete (7) días laborables del recibo de la contestación en el PRIMER PASO. Dentro de siete (7) días laborables del recibo de la apelación de la querella, los representantes de la Compañía y la Unión se reunirán en un esfuerzo por resolver la querella. La Compañía someterá una contestación por escrito sobre la queja así presentada dentro de los próximos siete (7) días laborables luego de la reunión. Cualquier querella que no sea apelada de la manera aquí provista, será considerada resuelta de acuerdo a la contestación emitida en el PRIMER PASO.”

Según alegó el Patrono en el procedimiento de la vista, la Unión no efectuó trámite alguno para procesar esta querella a través de los dos pasos antes dispuestos.

A esos efectos el Patrono presentó el testimonio del Sr. Héctor Fragoso, Gerente de Distrito de la Empresa, al cual, según dispone el Convenio, debía cursársele la primera carta requerida por el Procedimiento de Quejas y Agravios. Éste testificó, que

jamás recibió carta o escrito alguno de parte de la Unión, ni de persona alguna, impugnando el despido del querellante o de alguna manera refiriéndose al mismo.

Igualmente testificó el Sr. Luis Noriega, a quien, según dispone el segundo paso del procedimiento de quejas y agravios acordado, debía cursársele la queja o querrela de no resolverse la misma en el Primer Paso o, de haberse solucionado la misma, dicha solución no era satisfactoria para el empleado. Éste testificó no haber recibido nunca comunicación alguna al respecto.

La Unión, por su parte, presentó dos testigos e introdujo en evidencia cuatro documentos, como parte de su prueba en cuanto a este particular.

La primera de dichas cartas consiste de una misiva suscrita por el Sr. Roberto López, el 1 de diciembre de 2000, Exhibit 1 de la Unión, dirigida al Sr. Luis Noriega. En dicha misiva se solicitó una reunión para discutir la suspensión del querellante.

La segunda de dichas misivas corresponde a un Memo suscrito por el Sr. Héctor Fragoso, Exhibit 2 Unión, informándole al Querellante que la Compañía había determinado suspenderlo de empleo y sueldo mientras se realizaba una investigación de los hechos acontecidos el 26 y 27 de noviembre de 2000.

Igualmente se presentó una minuta de una reunión sostenida el 28 de noviembre de 2000 con el Sr. Fragoso y otras personas con relación a la suspensión de empleo del querellante.

Por último, se presentó una misiva del 18 de diciembre de 2000, Exhibit 3 de la Unión, suscrita por el Sr. Héctor Cintrón, dirigida al Sr. Luis Noriega. Dicha misiva respondió al segundo paso del procedimiento de quejas y agravios. Luego de analizar la

prueba presentada por el Patrono, quien tenía el peso de la prueba con relación a este particular, entendemos que éste no logró probar que la Unión incumpliera con el Procedimiento de Quejas y Agravios, estipulado por las partes, en el Convenio Colectivo, por lo que procedemos a desestimar dicha alegación patronal. Determinamos que la Unión cumplió con el procedimiento establecido en el Convenio Colectivo, por lo que la querrela es arbitrable procesalmente.

### MÉRITOS DE LA QUERRELLA

Según se desprende de la evidencia aportada, el querellante Negrón fue despedido luego de presentarse a las instalaciones del Patrono y sustraer de la guagua de un compañero de trabajo una mercancía, depositándola en su guagua. Dicha conducta fue observada por el guardia de seguridad que ese día laboraba en las instalaciones del Patrono

No existe duda o disputa en cuanto al hecho que el señor Albelo, quien presencié la actividad del Querellante, laboró el día de los hechos. Tampoco existe controversia en cuanto a que el Querellante entró a las instalaciones del Patrono el día en cuestión.

Por otro lado, el señor Albelo ofreció su testimonio de manera clara y convincente. Es poco probable que una persona que no tiene nada que ganar o perder con la acusación de otra persona se preste para elaborar unas circunstancias específicas y detalladas como las de marras para procurar el despido de una persona con la que no ha tenido problemas o confrontaciones previas. Nótese, por otro lado, que dicho testigo ni siquiera era empleado de Frito Lay, sino que era empleado de un tercero que provee la seguridad en dichas instalaciones.

Los hechos que propiciaron el despido en disputa fueron sustentados por documentos y testimonio altamente confiables que de manera alguna quedaron desacreditados por la Unión. Por ejemplo, la entrada del querellante a las tres y veintitrés (3:23) de la madrugada del 27 de noviembre, además de corroborarse mediante el informe de entradas y salidas de ese día, fue aceptado por el propio Negrón.

El Querellante, por su parte, vertió un testimonio poco creíble en defensa de su caso. Las razones esgrimidas en la vista para presentarse a las instalaciones del Patrono el día 26 y 27 de noviembre en la madrugada y su forma de testificar, entre otros factores, nos llevan a inclinar la balanza a favor del Patrono.

La Unión planteó en defensa del Querellante, que no se pudo detectar un “over” en la auditoría, razón por la cual no se le puede imputar nada. Este elemento perdió fuerza en nuestro análisis ante el hecho que el Querellante fue a la Empresa en la madrugada del 27 de noviembre a pesar de que había recibido una orden expresa que no fuera hasta las siete (7:00) de la mañana, teniendo conocimiento que se le efectuaría una auditoría.

Según ha sido reiteradamente reconocido, un despido puede considerarse justificado aun cuando responda o se suscite en virtud de una primera ofensa, si dicha ofensa es una de carácter serio que lesione los intereses de la compañía o que destaque un detalle del carácter del empleado tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa que esperar su reiteración para separarlo de empleo sería una imprudencia. Secretario del Trabajo v ITT, 108 DPR 536, 544 (1979).

En el presente caso la conducta del Querellante en efecto es una que lesiona, profundamente, los intereses y el buen orden de la Empresa. La conducta por este desplegada, no consistió de una mera falta que la compañía pudiera darse el lujo de esperar su reiteración.

Los árbitros están de acuerdo en que los actos o conductas como la de marras, que reflejen deshonestidad en el proceder del empleado, no ameritan esperar su reiteración para tomar la decisión de despido. American Motors Coro., 52 LA 709; Plough, Inc. 57 LA 369; Pilot Hrob Pellet, 53 LA.

De igual manera, el tiempo de servicio del empleado no es razón para asumir otra postura que no sea el despido en casos como éste. Véase Food Giant Inc., 79 LA 833 y Northwestern Bell Telephone, 79 LA 79, 81-82.

En virtud de lo anterior, es evidente que el despido del querellante estuvo justificado.

### LAUDOS

La querrela de epígrafe es arbitrable procesalmente.

El despido del Sr. José Negrón, querellante, estuvo justificado.

En cuanto a la facultad del Árbitro para emitir un remedio distinto al dispuesto la Ley 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, no es necesario expresarnos ante la decisión emitida. No obstante, nuestra posición en casos anteriores donde se ha traído este asunto hemos indicado que diferimos de la sentencia emitida por el Tribunal Supremo. Entendemos, que salvo que las partes hayan acordado en el convenio colectivo la penalidad específica a imponerse para una acción disciplinaria, el árbitro

tiene amplia facultad para imponer el remedio que estime adecuado, incluyendo la reposición con o sin paga.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dado en San Juan, Puerto Rico, a 22 de diciembre de 2004.

**ANGEL F. FERRER CRUZ**  
**Arbitro**

**CERTIFICACIÓN**

Archivada en autos hoy 22 de diciembre de 2004; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR HÉCTOR CINTRÓN  
REPRESENTANTE  
SIU DE PUERTO RICO  
PO BOX 8899  
SAN JUAN PR 00910-8899

SR LUIS NORIEGA  
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS  
FRITO LAY SNACK CARIBBEAN  
PO BOX 361865  
SAN JUAN PR 00936-1865

LCDO JULIO I LUGO MUÑOZ  
LESPIER & MUÑOZ NOYA  
PO BOX 364428  
SAN JUAN PR 00936-4428

SR VÍCTOR RODRÍGUEZ  
ASESOR LABORAL SIU DE PR  
PMB 198 STE 101  
220 PLZ WESTERN AUTO  
TRUJILLO ALTO PR 00976-3607

**LOURDES DEL VALLE MELÉNDEZ**  
**Secretaria**