

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

PEPSIAMÉRICAS, INC.  
"La Compañía"

Y

MOVIMIENTO SOLIDARIO  
SINDICAL  
"La Unión"

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-06-1468

SOBRE: DESPIDO NEGLIGENCIA Y  
FALTA INTERÉS EN DESEMPEÑO DE SUS  
FUNCIONES

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES PLAZA

## I. INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso se celebró el viernes, 1 de septiembre de 2006, a la 1:00 p. m., en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para fines de adjudicación el 2 de octubre, fecha límite concedida a las partes para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día comparecieron por PEPSIAMÉRICAS, INC., en adelante denominada "la Compañía", los señores Luis Miranda, representante y testigo; Miguel Muñiz, testigo; Lcda. Diana Espinosa; y el Lcdo. Enrique R. Padró Rodríguez, Asesor Legal y Portavoz.

De otra parte, por el MOVIMIENTO SOLIDARIO SINDICAL, en adelante denominada "la Unión", comparecieron la Srta. Carmen Delgado, representante;

Manuel Herrera, querellante; y el Lcdo. Manuel Rodríguez Banch; Asesor Legal y Portavoz.

A las partes se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y conainterrogar y de presentar toda la prueba oral y documental que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

## II. SUMISIÓN

Las partes no lograron ponerse de acuerdo en lo que a la sumisión respecta, lo que procedimos a solicitarle a los portavoces que nos sometieran sus respectivos proyectos de sumisión los cuales reproducimos a continuación.

**POR LA COMPAÑÍA:** “Determinar si el despido del querellante, Manuel Herrera, 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:** “Determinar si el despido del señor Manuel Herrera Vega estuvo o no justificado de acuerdo al convenio colectivo. De no estar justificado que el árbitro conceda el remedio adecuado”.

Luego del análisis pertinente y evaluar las contenciones de las partes, el convenio colectivo, y la evidencia sometida, hacemos nuestro el proyecto de sumisión sometido por la Unión.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> El Artículo XIV, Inciso (b) del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos dispone que:

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

### III. DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit I, Conjunto - Convenio Colectivo de 30 de enero de 2005 al 30 de enero de 2010.
2. Exhibit II Conjunto - Minuta de 5-11-05.
3. Exhibit III Conjunto - Hoja de Contacto de 6-15-05 dirigida a Manuel Herrera de Miguel A. Muñiz, District Manager.
4. Exhibit IV Conjunto - Minuta de 10-4-05.
5. Exhibit V Conjunto - Hoja de Contacto de 10-11-05 dirigida a Manuel Herrera de Miguel A. Muñiz, District Manager.
6. Exhibit VI Conjunto - Hoja de Contacto y Minuta de 3 de noviembre de 2005 dirigida a Manuel Herrera de Luis Miranda Báez, Manager.
2. Exhibit VII - Conjunto - Reglas de Conducta.

### IV. TRASFONDO FÁCTICO

El Sr. Manuel Herrera, querellante, trabajaba para Pepsi como Vendedor Full-Service. Entre sus responsabilidades estaba la de visitar los clientes, hacer inventario de la mercancía que hacía falta a cada vending machine, brindar servicio de llenado a las máquinas -vending machine- con el producto vendido y retirar el dinero que esté dentro de la máquina para luego depositar el mismo en la caja de Pepsi. Mientras fue empleado de Pepsi el querellante cometió una serie de faltas y/o irregularidades que

llevaron a la compañía a disciplinarlo en varias ocasiones. Las cinco (5) ocasiones que la compañía lo disciplinó fue por negligencia y falta de interés en su trabajo. El querellante se comprometió a mejorar su comportamiento; sin embargo, no mejoró.

Sus faltas consistieron, entre otras, facturar incorrectamente, llegar tarde al trabajo constantemente, dejar los vending machines sin funda que recogiera el dinero, no cumplir con la visitas a sus clientes, no brindar servicio a sus clientes, dejar las máquinas vacías sin refrescos y otros productos, no seguir las instrucciones de su supervisor inmediato, entre otras. La compañía procedió a despedirlo el 3 de noviembre de 2005. (Ex. VI-A, Conjunto).

#### V. OPINIÓN

Nos compete resolver en la controversia de autos si el despido del Sr. Manuel Herrera estuvo o no justificado.

Sostiene la Compañía que el despido del querellante estuvo justificado, ya que este, entre otros, fue negligente en el desempeño de su trabajo; violando así las Reglas de Conducta de la compañía.

De otro lado, la Unión sostiene que el despido no estuvo justificado, ya que la compañía no logró probar la falta imputada al empleado.

Está firmemente establecido en el campo arbitral que el Patrono, además de administrar su negocio, posee el derecho inherente de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñan, ascenderlos, degradarlos, transferirlos y disciplinarlos por justa

causa manteniendo así la conducta y moral del personal en su mas alto nivel.<sup>2</sup> En el ejercicio de dicha prerrogativa el patrono hace uso de esta prerrogativa para darle la oportunidad al empleado de superarse y corregirse. Igualmente, al evaluar la seriedad de la falta, se toma en consideración el historial disciplinario del empleado.<sup>3</sup>

Por otro lado, está establecido en nuestra jurisdicción que 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 norma funcionamiento de la empresa, se considera justificado.<sup>4</sup>

La Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, en su Art. 2 establece que se entenderá por justa causa para el despido de un empleado:

1. Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
2. La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía o negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.
3. Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha advertido que la Ley núm. 80 no pretende ni puede, considerada la variedad de circunstancias y normas de los múltiples establecimientos de trabajo, ser un código de conducta conteniendo una lista de faltas y la sanción correspondiente. Por consiguiente, se le reconoce la potestad al patrono para

---

<sup>2</sup> Elkouri + Elkouri - How Arbitration Works, 6ta. Ed., BNA, Washington, D. C., 1985; págs. 635 Et. Seq.

<sup>3</sup> Burton Manufacturing Co., 82 LA 228.

adoptar aquellas reglas de eficiencia y/o normas de conducta que considere necesarias para salvaguardar el buen funcionamiento de su empresa, siempre que éstas satisfagan el criterio de razonabilidad. RIVERA TORRES v. PAN PEPIN, 2004 T. S. P. R. 59; JUSINO FIGUEROA v. WALGREENS, 2001 T. S. P. R. 50; SECRETARIO v. I. T. T., 108 DPR 536 (1979).

De otro lado, el convenio colectivo entre las partes reconoce el derecho del patrono de despedir por justa causa. Así se desprende en su artículo 30, sección 1, acápite b - “establecer medidas disciplinarias incluyendo el derecho a despedir por justa causa.” (Énfasis Suplido).

En ese sentido, se considera 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 norma funcionamiento de la empresa. SECRETARIO DEL TRABAJO V. I. T. T., 108 DPR 536 (1979). En adición, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha señalado que la negligencia, incompetencia, deslealtad, desobediencia a las reglas y órdenes del patrono y la falta de honradez son motivos para despedir a un empleado. MERCEDES BUS LINE V. TRIBUNAL DE DISTRITO, 70 DPR 690 (1949).

En el caso de BLANES v. TRIBUNAL DE DISTRITO, 69 DPR 113 (1948) nuestro más alto foro expresó:

En todo contrato de empleo existe, expresa o implícita, 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**

---

<sup>4</sup> Secretario v. I. T. T., 108 DPR 536 (1979).

**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.**

(Énfasis suplido).

La prueba presentada por la Compañía y no rebatida ni controvertida por la representación sindical, demostró a todas luces que el querellante cometió las faltas imputadas y que hubo justa causa para el despido. La falta(s) cometida por el querellante son indudablemente una(s) de naturaleza grave que afectan grandemente la operación e imagen de la compañía.

No hay duda en la mente de este juzgador que la acción tomada por la compañía fue una ponderada a tono con el convenio colectivo y el derecho aplicable. No existe duda tampoco, que el querellante incurrió en las irregularidades imputadas por el patrono. En ausencia de que la acción de despido tomada por la compañía haya sido una caprichosa, arbitraria o discriminatoria, la misma debe prevalecer.

La compañía cumplió cabalmente con el principio de disciplina progresiva y correctiva al advertir al querellante en múltiples ocasiones de las consecuencias de sus actos negligentes. Este hizo caso omiso; y más aún, no aprovechó las oportunidades brindadas por su patrono.

Siendo así las cosas, procedemos a emitir el siguiente:

### **LAUDO**

El despido del Sr. Manuel Herrera estuvo justificado.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 16 de octubre de 2006.

lcm

---

JORGE L. TORRES PLAZA  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivada en autos hoy 16 de octubre de 2006 y se remite

copia por correo a las siguientes personas:

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

SRA JACKELINE MONTILLA  
GERENTE RECURSOS HUMANOS  
PEPSI COLA/PEPSI AMÉRICAS  
P O BOX 2600  
TOA BAJA PR 00951-2600

LCDO MANUEL RODRÍGUEZ BANCH  
FIRST FEDERAL SUITE 1004  
1056 AVE MUÑOZ RIVERA  
SAN JUAN PR 00927

SRA CARMEN A DELGADO CIFUENTES  
REPRESENTANTE  
MOVIMIENTO SOLIDARIO SINDICAL  
P O BOX 6336 SANTA ROSA UNIT  
BAYAMÓN PR 00960

---

LUCY CARRASCO MUÑOZ  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III