

Gobierno 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.**  
**(Patrono)**

**Y**

**MOVIMIENTO SOLIDARIO**  
**SINDICAL**  
**(Unión)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM: A-08-2400**

**SOBRE: DESPIDO**  
**GERARDO FONTANEZ**

**ÁRBITRO:**  
**FERNANDO E. FUENTES FÉLIX**

## **I. INTRODUCCIÓN**

La vista de arbitraje del caso de epígrafe se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 16 de marzo de 2010.

El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el viernes, 21 de mayo de 2010, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter sus respectivos alegatos escritos en apoyo de sus posiciones.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por **“el Patrono”** o la **“Compañía”** comparecieron el Lcdo. Enrique R. Padró Rodríguez, Asesor Legal y Portavoz, los Sres. Abel Rivera y Edgardo García, testigos, el Sr. Dennis Beauchamp, representante del Patrono y testigo y la Sra. Adriana García, Gerente de Recursos Humanos y testigo.

Por **“la Unión”** comparecieron el Lcdo. César A. Rosado Ramos, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. Nelson Escudero, Representante de la Unión y el Sr. Gerardo Fontanez, Querellante.

## II. SUMISIÓN

“Determinar si el despido del querellante, Gerardo Fontanez, procede conforme a la prueba presentada, el 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.

## III. DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit Núm. 1 Conjunto:

Convenio Colectivo vigente entre las partes.

2. Exhibit Núm. 2 Conjunto:

Hoja de Contrato dirigida al Sr. Gerardo Fontanez, por el Sr. Dennis T. Beachamp, Supervisor, de fecha del 4/7/08.

3. Exhibit Núm. 3 Conjunto:

Certificación sobre el Código de Conducta y Políticas relacionadas de 2-18-2005 firmada por el Sr. Gerardo Fontanez.

4. Exhibit Núm. 4 Conjunto:

Acuse de recibo firmado por el Sr. Gerardo Fontanez de 2-18-2005.

#### IV. DISPOSICIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE AL CASO

##### 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):

- a) El derecho de dirigir los empleados.
- b) Establecer medidas disciplinarias incluyendo el derecho a despedir por justa causa.
- c) Transferir a los trabajadores de un departamento a otro, siempre y cuando que el obrero no sea perjudicado.
- 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.
- e) Determinar por si sola que turnos y que departamentos trabajaran horas extras cuando sea necesario.
- f) Determinar el número de turnos, la fijación de tiempo y hora para el comienzo de trabajo

de todos los turnos durante los días regulares de trabajo así como los días festivos.

- g) La determinación, fijación y operación de todas las rutas.
- h) La Compañía se reserva el derecho a cambiar a cualquier vendedor a otra ruta y a su vez garantizar al vendedor las comisiones durante un período de quince (15) semanas en la ruta anterior, si es mayor que la comisión de la nueva ruta. En el caso de cambio o reorganización de la ruta o transferencia o cualquier otra modificación de la misma surge por solicitud del vendedor afectado no aplicará esta cláusula a este caso en específico. Para calcular la comisión devengada previamente, se utilizará como base la comisión promedio devengada durante las cuatro (4) semanas previas al cambio.
- i) Que departamento, si alguno, trabajaran en días festivos.
- j) Los productos a ser manufacturados.
- k) Los métodos y tablas de producción.
- l) En general, todos los derechos corrientes y ordinarios, reconocidos y/o ejercitados por la administración siempre y cuando no están en conflicto con los derechos establecidos por las leyes a los miembros de la Unión.
- m) Los vendedores llevaran libros de ruta, los cuales incluirán un récord de todas las ventas hechas a todos los clientes en la ruta asignada al vendedor.
- n) La Compañía tiene el derecho a asignar cualquier cuenta a cualquier sistema de distribución que opere y hacer cambios en las asignaciones entre cualquiera de los sistemas de distribución que opere.

- o) En caso de que la Compañía a su total discreción determine que un cambio en el método de distribución sea deseable, la Compañía tendrá el derecho a implantar dicho cambio. Estos métodos deberán incluir pero no limitarse a la reestructuración o eliminación de cualquier y toda ruta para proveer, entre otras cosas, la habilidad de implantar un sistema de rutas dinámico, y/o asignar cualquier cuenta para establecer algún tipo de pre-venta y/o venta al por mayor u otras variaciones. La Compañía dará a la Unión una notificación escrita con por lo menos treinta (30) días antes de que dichos cambios se realicen. Esta sección sustituirá cualquier disposición conflictiva del convenio de negociación colectiva.
- p) La Compañía tiene el derecho de asignar empleados gerenciales, empleados fuera de la unidad contratante y/o empleados cubiertos bajo un Convenio Colectivo diferente para realizar el trabajo de “merchandising”.

La Compañía tiene el derecho de asignar empleados gerenciales, empleados fuera de la unidad contratante y/o empleados cubiertos bajo un Convenio Colectivo diferente para realizar el trabajo de “merchandising”.

La Compañía tiene el derecho de asignar empleados gerenciales, empleados fuera de la unidad contratante y/o empleados cubiertos bajo un Convenio Colectivo diferente para vender sus productos. Sin embargo, la Compañía no requerirá a empleados fuera de la unidad contratante y/o empleados cubiertos bajo un Convenio Colectivo diferente que realicen la función de ventas

permanente. Esta disposición no aplicará en casos de emergencias y/o circunstancias donde el empleado de Ventas o el Supervisor no estén disponibles para realizar la función de venta.

**Sección 2:** Se entiende que la Compañía no usará ninguna de estas prerrogativas con el propósito de discriminar en contra de sus obreros.”

## V. REGLA DE CONDUCTA APLICABLE AL CASO

PEPSI COLA PUERTO RICO BOTTLING CO. Y AFILIADAS REGLAS DE CONDUCTA REGLAS "C"	PRIMERA FALTA	SEGUNDA FALTA	TERCERA FALTA	CUARTA FALTA
1. Actos amenazantes, indecentes, obscenos, alteración a la paz y provocación de peleas en los predios de la empresa o en el de los clientes.	Despido	N/A	N/A	N/A

## VI. HECHOS DEL CASO

Para el 7 de abril de 2008 el Sr. Dennis Beauchamp en adelante “el señor Beauchamp” quien es Supervisor de Servicios Técnicos de Pepsi desde hace aproximadamente siete (7) años, estaba notando que existían ciertos roces y asperezas entre los Técnicos de Refrigeración bajo su supervisión, razón por la cual citó a una reunión a celebrarse ese día en el Salón de Ventas de la Compañía con el propósito de limar dichos roces y atender cualquier problema que los empleados estuviesen confrontando entre ellos.

Durante la reunión el señor Beauchamp discutió los problemas que estaban teniendo los miembros de su departamento indicándoles que dichos roces y confrontaciones

afectaban la producción del equipo y las tareas diarias que éstos rendían a los clientes de la compañía.

Durante el transcurso de la reunión el Sr. Gerardo Fontanez, en adelante “el Querellante” quien se desempeñaba como Técnico de Refrigeración para la Compañía se dirigió al Sr. Edgardo García, en adelante “el señor García” quien también era un empleado unionado y se desempeña como Técnico de Máquinas “Vending y Coolers” desde el 2004 para la Compañía y lo invitó a pelear a las 4:00 p.m. en el estacionamiento de la tienda “Pep Boys” el cual es un cliente de Pepsi.

Inmediatamente que esto sucedió, el señor García se levantó mientras el señor Beauchamp estaba hablando e indicó lo siguiente:

“nosotros estamos aquí tratando de limar asperezas y quedar en borrón y cuenta nueva de los problemas que hemos tenido anteriormente y aquí el señor Gerardo Fontanez me está invitando a mí a pelear al parking de Pep Boys”.

Al momento del señor García hacer esta manifestación el señor Beauchamp le preguntó al Querellante si era cierto lo que el señor García estaba diciendo a lo que el Querellante le contestó que sí, que estaba invitando a pelear a García y a cualquiera del grupo en el parking de “Pep Boys” a las 4:00 p.m.

Lo anterior lo escuchó y corroboró también el Sr. Abel Rivera quien es “Inventory Clerk” bajo la supervisión del señor Beauchamp.

Inmediatamente el señor Beauchamp detuvo la reunión y le indicó al Sr. José Rodríguez quien es el Presidente de la Unión y al Sr. Javier Serrano, quien es Delegado de la Unión que debían reunirse tan pronto se acabara la reunión con el Querellante para discutir el incidente.

Luego de terminada esa reunión el señor Beauchamp se reunió con el Querellante, con el Sr. José Rodríguez y con el Sr. Javier Serrano y procedió a despedir al Querellante al amparo de la Regla de Conducta C(1), supra, de la Compañía.

No estando de acuerdo con el despido del Querellante, la Unión radicó la querrela objeto del caso de autos ante este Foro de Arbitraje.

## VII. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Luego de analizada y aquilatada la prueba desfilada en el caso de autos, somos de opinión que el despido impuesto por el Patrono al Querellante estuvo justificado. Veamos.

Según surgió de los hechos del caso de autos, el Querellante invitó a pelear a un compañero de trabajo unionado durante horas laborables, esto sin motivación, ni provocación alguna, de hecho no solo invitó a pelear al señor García sino que invitó a pelear a todo el que quisiera, indicando que el pelearía con todos sus compañeros unionados del departamento si estos así lo deseaban.

Ante la indignación de su supervisor inmediato en torno a la veracidad de lo imputado, el Querellante confirmó que era verdad.

Con su actuación el Querellante violó la Regla de Conducta C-1, supra, de la Compañía la cual al igual que las demás reglas de conducta allí consignadas fueron creadas e implantadas al amparo del Artículo Núm. 30, Derechos de Administración, supra y del Artículo Núm. 29, sobre Disposiciones Generales, en su Sección 2 la cual dispone lo siguiente:

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

Lo anterior constituye justa causa para el despido del empleado a tenor con la casuística arbitral, la Ley 80 del 30 de mayo de 1976 y la jurisprudencia interpretativa aplicable.

Según surge de los hechos del caso de autos, el mismo gira en torno a una provocación, amenaza y/o intimidación no provocada en contra de un compañero de trabajo.

Esto, en el entorno de una reunión donde el supervisor inmediato de los protagonistas de este incidente buscaba que la paz y el buen ambiente de trabajo imperaran en sus quehaceres y labores.

Más aún, al supervisor confrontar al Querellante, este afirmó enfáticamente su incitación a pelear y que invitó al señor García y a todos sus compañeros de trabajo presentes en la reunión si así o deseaban.

Entendemos que dicha violencia desplegada sin provocación alguna, por parte del Querellante denota un rasgo de carácter tal por parte de este que lo inhabilita para fines de trabajar en un ambiente de sana convivencia social, de respeto al prójimo y de paz y armonía en el lugar de trabajo.

Entendemos que en el ejercicio de su quehacer gerencial y de su responsabilidad de mantener el orden entre los miembros de su fuerza laboral la Compañía actuó correcta y adecuadamente, dentro del marco de sus facultades y a tenor con las reglas de conducta establecidas por ésta, las cuales tipifican este tipo de conducta como una grave que amerita el despido en su primera ofensa.

Entendemos que el Patrono no tenía otra alternativa en el caso de autos que el despedir al Querellante.

Ello en el descargue de su responsabilidad y deber de proteger a todos los empleados de la empresa.

Resulta claro que ningún empleado tiene que someterse a los insultos o invitaciones a pelear de otro compañero de trabajo. Tampoco tiene que tolerar el patrono dicha conducta en el lugar de trabajo.

De hecho, los patronos vienen obligados por ley, a tomar acción contra cualquier amenaza a la tranquilidad y a la paz que deben permear en el taller de trabajo.

La norma es clara, las invitaciones a pelear no pueden tolerarse.

Debemos señalar con relación a lo anterior que:

“Es doctrina en el campo obrero-patronal que el sólo hecho de amenazar revela de la persona que hace la amenaza un carácter severo e impredecible y le da el derecho al Patrono y deber, por la protección de todos los empleados, de suspender de forma definitiva al empleado que hace dicha amenaza”. American Agencies, Inc., Caso Núm. A-129 del 19 de junio de 1992. (árbitro Betty Ann Mullins Matos).

Una empresa con sentido responsabilidad no puede tolerar dicha conducta. La política pública en Puerto Rico hace imprescindible el que no se altere el ambiente de paz y tranquilidad en los centros de trabajo. Precisamente, ese es el interés que procura proteger la regla de conducta C(1), supra, que violó el querellante. La amenaza de violencia es un comportamiento el cual todas las autoridades en el campo obrero patronal reconocen como un comportamiento que es total y absolutamente impermisible en el ámbito y ambiente de trabajo. De permitirse este tipo de conducta, el patrono perdería toda clase de control sobre la fuerza trabajadora y de ahí en adelante imperaría el caos.

Los precedentes de este Foro de Arbitraje han sido consistentes en que conducta como la desplegada por el Querellante en el caso de autos constituye justa causa para el

despido aún en su primera ofensa. En ese sentido se ha señalado que: “[E]ste tipo de evento trastoca el ambiente de trabajo, dejando de ser éste uno saludable de armonía y tranquilidad. Es responsabilidad de todo patrono velar, no solamente por un buen ambiente de trabajo, si no por la seguridad de todos los empleados.” Pepsi Américas, Inc., caso núm. A-02-2364, Laudo del 14 de octubre de 2002, emitido por la árbitro, Mariluz Díaz Casañas. Cabe señalar que dicho caso es en extremo similar al de autos al punto de que la regla de conducta que se aplicó al Querellante en dicho caso, a saber, la Regla C(1), es la misma que se invocó para fines del despido del Querellante en el presente caso. La Árbitro sostuvo la justificación del despido del empleado al éste haber incurrido en actos amenazantes, alteración a la paz y provocación de peleas en los predios de la empresa (es decir se aplicó la misma regla que se aplicó al Querellante en el caso de autos). Al así hacerlo, la Árbitro expresó:

“Esto se ha sostenido por múltiples tratadistas del campo laboral, como por ejemplo, el tratadista Norman Brand en su obra *Discipline and Discharge in Arbitration*, en la cuál a la página 272 expresó lo siguiente”:

**Employers have an obligation to provide for the safety of their employees, which includes protecting them from violence from other employees. Employees who engage in fighting can be disciplined or discharged for their misconduct.**

Asimismo en el caso de Unión de Tronquistas y Carolina Caterers, Inc., caso núm. A-00-2278, Laudo de 6 de mayo de 2002, el árbitro José Colón Burgos expresó lo siguiente:

**Se ha sostenido también que las peleas y discusiones subidas de tono entre empleados, son ofensas serias que ameritan la más pronta atención e intervención de la empresa donde dichos incidentes acontecen. Ello podría traer como consecuencia la imposición de sanciones drásticas, como lo es el despido, aún en primera ofensa o falta. La conducta que el Querellante observó el día de los hechos es una contra la paz y el buen orden que debe prevalecer en el ambiente de trabajo.**

**La violencia en la sociedad atenta contra los principios básicos de la sana convivencia social, respeto al prójimo, a su dignidad, y a su autoestima. El lugar de trabajo, sea este público o privado, no puede estar exento de la aplicación de estos principios básicos de convivencia humana.**

Así pues, entendemos que la Compañía actuó dentro del marco de sus facultades para mantener el orden entre los miembros de la fuerza laboral y para disciplinar a aquellos que violen las normas razonables de comportamiento requeridas o esperadas de un trabajador.

**Por otro lado, siendo la razón del despido, una donde estuvieron involucrados la amenaza y/o la intimidación no provocada ni buscada, contra un compañero de labores y por ser la naturaleza de dicha falta de ingente magnitud, conforme entendió la Compañía, para ameritar el despido del Querellante, entendemos que la determinación tomada por la que ésta debe prevalecer. (Énfasis nuestro).**

De igual manera, en el caso de American Agencies, Inc., Caso Núm. A-129, Laudo de 19 de junio de 1992, la árbitro Betty Ann Mullins Matos sostuvo el despido de un

Querellante como justificado por éste haber proferido amenazas contra su supervisor durante una fiesta fuera de horas laborables. La Ábitro señaló en su laudo lo siguiente:

**Es doctrina en el campo obrero-patronal que el sólo hecho de amenazar, revela de la persona que hace la amenaza un carácter severo e impredecible y le da el derecho al Patrono y deber por la protección de todos los empleados de suspender de forma definitiva al empleado que hace dicha amenaza. (Énfasis nuestro).**

Por su parte, el árbitro José Ramón Colón Burgos, en un caso de despido por agresión física (Redondo Construction, Caso A-616-98, Laudo de 18 de noviembre de 1998), al sostener el despido del Querellante, expresó lo siguiente:

Se ha sostenido también que las agresiones y peleas entre empleados son ofensas serias que ameritan la más pronta atención e intervención de la empresa donde dichos incidentes acontecen. Ello podría traer como consecuencia la imposición de sanciones drásticas, como lo es el despido del empleado agresor, aún en primera ofensa o falta.

**La conducta que el querellante observó el día de los hechos es una que atenta contra la paz y el buen orden que debe de prevalecer en un taller o área de trabajo. (Énfasis nuestro).**

La jurisprudencia arbitral en Estados Unidos, igualmente, ha sostenido como justificado el despido de empleados que incurren en actos amenazantes para con otros empleados y/o invitan o provocan peleas en los predios de la empresa durante horas laborables.

Por ejemplo, en el caso de Alliant Tech System, Inc., 126 LA 56 (Arb. 2009), el Árbitro sostuvo el despido del empleado como justificado por razón de éste haber emitido comentarios insultantes en contra de un compañero de trabajo. En dicho caso, el Árbitro expresó que una acción disciplinaria de menor severidad no hubiese tenido el mismo impacto en el resto de la fuerza trabajadora de la empresa que el despido, por lo que justificó el despido del empleado a raíz de dicha acción. En el caso de United States Steel Corp., 126 LA 513 (Arb. 2009), el Árbitro determinó que el Patrono tuvo justa para el despido de un empleado que amenazó a otros empleados. Asimismo, en el caso de Anchor Hocking, 125 LA 312 (Arb. 2008), el Árbitro sostuvo que el Patrono tuvo justa causa para el despido de un empleado que amenazó a sus compañeros de trabajo. Según sostuvo el Árbitro dicha conducta no puede ser tolerada en el lugar de trabajo.

Nuestro Honorable Tribunal Supremo ha resuelto con relación al concepto de justa causa para el despido que **cuando la razón de ser del despido sea preservar la marcha ordenada y el funcionamiento normal de la empresa, habrá justa causa.** Srio. del Trabajo v. ITT, 108 D.P.R. 536, 543 (1979). Asimismo, se ha dicho que un despido será caprichoso cuando se efectúa sin motivo que lo justifique o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento Mercedes Bus Line v. Tribunal, 70 D.P.R. 690 (1949); Almodóvar v. G.P. Industries, 153 D.P.R. 223 (2001).

El Honorable Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió en el caso del Secretario del Trabajo v. ITT, supra, a la pág. 542 lo siguiente:

La Ley 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 claramente definidas y la sanción que corresponde a cada una y en cada instancia, si ha de ser reprimenda, suspensión o despido. **Esa es opción del Patrono que puede adoptar reglas y reglamentos razonables que estime necesarios para el buen funcionamiento de la empresa.** (Énfasis nuestro); véase Figueroa v. Walgreens of San Patricio, Inc., 156 D.P.R. 560 (2001).

En este contexto, se considera justa causa para el despido la que tiene origen, no en el libre arbitrio del Patrono, sino en una **razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa.** Almodóvar v. G.P. Industries, supra; Secretario del Trabajo v. I.T.T., supra, a la pág. 543. A tales efectos, se ha establecido que un patrón de incumplimiento con las normas aprobadas por el patrono para el funcionamiento de la empresa cualifica como justa causa para el despido de un empleado. Rivera Torres v. Pan Pepín, Inc., 161 D.P.R. 681 (2004). Dicha norma se fundamenta en la facultad que se ha reconocido a los patronos de adoptar reglamentos razonables para el manejo de su establecimiento. Figueroa v. Walgreens, supra. Incluso, nuestro Tribunal Supremo ha expresado que “[e]l manual de una empresa que contiene las reglas y los reglamentos del trabajo y que establece las normas, los beneficios y los privilegios que disfrutará el empleado forman parte del contrato de trabajo.” Santiago

v. Kodack Caribbean, 129 D.P.R. 763, 775-76 (1992); véase, además, el caso de Almodóvar Marchany v. G.P. Industries, supra.

Se ha señalado que el despido de un empleado en primera ofensa se considera justificado cuando el acto cometido sea **“de tal seriedad y naturaleza que revele una actitud o un detalle de su carácter, tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa que constituirá imprudencia esperar su reiteración para separarlo del establecimiento.**” Delgado Zayas v. Hosp. Med. Avanzada, 137 D.P.R. 643, 650 (1994) a la pág. 650 (citando a Srio. del Trabajo v. I.T.T., supra a la pág. 544). (Énfasis nuestro).

En torno a la naturaleza de la conducta desplegada por el Querellante en el caso de autos, en el caso de Torres Solano v. PRTC, 127 D.P.R. 499 (1990), el Tribunal Supremo determinó que la regla de la empresa prohibiendo las agresiones era razonable. Además, resolvió que la agresión a un compañero de trabajo en los predios de la empresa es **causa justificada para el despido aun cuando sea la primera ofensa.** El Honorable Tribunal Supremo señaló lo siguiente:

**El efecto directo de una agresión a un compañero de trabajo es el daño físico, la humillación y el menosprecio de la dignidad humana del agredido. Además, puede causar daños directos a la propiedad de la agencia, así como distraer la atención de los demás compañeros de labores. En la cadena de eventos directos detiene así la continuidad y regularidad en la prestación de servicios en menoscabo de la eficiencia y productividad de la agencia.**

En resumen, **por ir en contra de los objetivos y criterios que deben imperar en el empleo público, la agresión a un**

**compañero de trabajo durante horas laborables y en los predios de la agencia es causa justificada para el despido, aún cuando sea la primera falta del empleado.”** (Énfasis nuestro).

Concluyó el Tribunal Supremo que “[l]a agresión perpetrada por Torres Solano, de por sí, afecta el ambiente de tranquilidad, paz, seguridad y armonía en el cual deben laborar los demás empleados y el cual la Telefónica debe asegurar a los mismos. En su lugar, creó un ambiente de aprehensión en las relaciones interpersonales del grupo, desmoralizó el trabajo en equipo y anuló la motivación y el espíritu de servicio.”

A tenor con el derecho anteriormente señalado en el campo arbitral, el tipo de conducta demostrado por el Querellante no podía ser tolerado por el Patrono.

El modo en que procedió el Querellante no se puede tolerar, ni justificar.

Insultar a un compañero de trabajo, amenazarlo o invitarlo a pelear de la forma y manera en que lo hizo el Querellante constituye conducta que no puede ser tolerada y que claramente resulta lesiva al buen y normal funcionamiento de la empresa.

Entendemos que la conducta demostrada por el Querellante afectó el ambiente de trabajo, la tranquilidad, la paz, y la seguridad de la empresa. Al enfrentarse a este tipo de situación, la empresa tenía que tomar acción inmediata y vigorosa, tal y como lo hizo. Este tipo de conducta resulta intolerable para cualquier patrono que desea llevar a cabo sus operaciones de la manera más eficiente y pacífica posible. Por tal razón, el Patrono, haciendo uso de sus facultades y derechos, actuó de forma razonable al

imponerle el despido al Querellante al amparo de la Regla de Conducta C(1), supra, tomando en consideración todo lo anteriormente señalado.

Debemos señalar además que el Querellante conocía el contenido de las Reglas de Conducta de Pepsi ya que recibió copia de las reglas de conducta el 18 de febrero de 2005 y por ende era consciente del riesgo al que se exponía al provocar una pelea<sup>1</sup>. Adviértase que, al negociar el Convenio Colectivo vigente entre las partes, estas expresamente acordaron que la compañía tendría el derecho a dirigir y establecer medidas disciplinarias con respecto a sus empleados. **Véase el Artículo 30, supra, del Convenio Colectivo.** Asimismo, el Convenio Colectivo establece el derecho de Pepsi a establecer Reglas de Conducta que deben ser obedecidas y seguidas por los empleados. **Véase el Artículo 29 del Convenio Colectivo.** Dichas reglas, admitidas en evidencia, establecen en su Regla C(1) que “actos amenazantes, indecentes, obscenos, alteración a la paz y provocación de peleas en los predios de la empresa o en el de los clientes” conlleva como sanción el despido ante la primera ofensa. Por lo tanto, el Querellante, luego de recibir las mismas, no puede obviar o ignorar su alcance.

Es forzoso concluir que el Patrono no ha sido caprichoso, ni arbitrario en este caso y que la disciplina impuesta se fundamenta en unos actos cometidos por el Querellante sobre los cuales no hay duda que ocurrieron.

---

<sup>1</sup>Véase el Exhibit Núm. 4 Conjunto, acuse de recibo del Sr. Gerardo Fontanez de las reglas de conducta del 18 de febrero de 2005.

No existe duda alguna de que la actuación gerencial de Pepsi en este caso no fue arbitraria, injusta, caprichosa o irrazonable. Sin lugar a dudas, existe una base razonable para sostener la acción disciplinaria impuesta por Pepsi. El Querellante recibió copia de las Reglas de Conducta de Pepsi; conocía las mismas; y, aun consciente de las consecuencias ciertas de sus actos, violentó la Regla de Conducta C(1), supra, la cual conlleva el despido en su primera ofensa. No sólo el Querellante invitó a pelear a un compañero de trabajo en los predios de un cliente, sino que, al ser confrontado por su supervisor inmediato, lo confirmó y amplió su invitación hacia todo el personal del departamento.

Para concluir, resolvemos que el despido del Querellante no fue arbitrario, injusto, caprichoso o discriminatorio, el mismo obedeció a la violación de una norma de la empresa.

Este tipo de norma ha sido contemplada como razonable, incluso por nuestro Honorable Tribunal Supremo. Así pues, al aplicarla, el despido estuvo justificado.

De conformidad con todo lo antes expresado, resolvemos que el Patrono actuó correctamente y que la medida disciplinaria impuesta al Querellante estuvo justificada y por lo tanto emitimos el siguiente:

**VIII. LAUDO**

El despido del Sr. Gerardo Fontanez estuvo justificado conforme a la prueba presentada, al derecho aplicable, al Convenio Colectivo vigente entre las partes a la fecha del despido y a las Reglas de Conducta de Pepsi.

Se desestima la querrela.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dado en San Juan, Puerto Rico a 1 de junio de 2010.

---

**FERNANDO E. FUENTES FÉLIX**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN**

Archivada en autos hoy, 1 de junio de 2010; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR JOSÉ A RODRÍGUEZ  
REPRESENTANTE (MSS)  
MOVIMIENTO SOLIDARIO SINDICAL  
371 CALLE DEGETAU  
SAN JUAN PR 00915

SRA ADRIANA GARCÍA  
DIRECTORA DE RECS HUMANOS  
PEPSI AMÉRICAS  
PO BOX 2600  
TOA BAJA PR 00951-2600

LCDO CÉSAR A ROSADO RAMOS  
EDIFICIO FEDERAL PLAZA STE 1001  
1056 MUÑOZ RIVERA  
SAN JUAN PR 00927

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

---

**MILAGROS RIVERA CRUZ**  
**TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA**