

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 - CAB-CORP.
(Patrono)

Y

MOVIMIENTO SOLIDARIO
SINDICAL
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-13-173

SOBRE: DESPIDO
JOSÉ ROHENA HIRALDO

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 3 de septiembre de 2013.

El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el viernes, 1 de noviembre de 2013, 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, la Sra. Isabel Chévere, Directora de Recursos Humanos, el Sr. Sergio A. Rodríguez, Supervisor y el Sr. Ángel Silverio Linares, Supervisor.

Por la Unión comparecieron la Lcda. Rosa Seguí Cordero, Asesora Legal y portavoz, el Sr. José Rodríguez, Presidente de la Unión, el Sr. Nelson Escudero, Representante y el Sr. José Rohena Hiraldo, Querellante.

Las Partes no acordaron la sumisión del caso, razón por lo que cada una presentó su respectivo Proyecto de Sumisión.

POR EL PATRONO

Determinar si el Querellante, José Rohena Hiraldo, violentó alguna de las Reglas de Conducta de Pepsi, y, de concluir en la afirmativa, sostener que el despido de éste estuvo justificado a tenor con el acuerdo de última oportunidad suscrito por Pepsi, el Querellante y la Unión.

POR LA UNIÓN

"Que el Honorable Árbitro determine si despido del Sr. José Rohena fue o no justificado de conformidad con el Convenio Colectivo.

De determinar que no lo fue que ordene su reinstalación retroactiva a la fecha del despido y el pago de todos los haberes, beneficios y salarios dejados de devengar así como cualquier otro remedio que el que el Árbitro que el Árbitro estime apropiado".

A tenor con la facultad conferida en el Reglamento que rige los servicios de Arbitraje ofrecidos por el Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, entendemos que el asunto a ser resuelto en el caso es el siguiente:

II. SUMISIÓN

Que el Árbitro determine si el despido del Sr. José Rohena Hiraldo estuvo o no justificado. De no estarlo, que el Árbitro emita el remedio adecuado.

III. DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit Núm. 1 Conjunto:

Convenio Colectivo vigente entre las partes desde el 1 de marzo de 2010 hasta el 28 de febrero de 2015.

2. Exhibit Núm. 2 Conjunto:

Acuerdo de la última oportunidad entre las partes del 28 de febrero de 2012 firmado por el Sr. Miguel Alameda en representación del patrono, el Sr. José Rodríguez, Presidente de la Unión y el Sr. José Rohena, Querellante.

3. Exhibit Núm. 3 Conjunto:

Acuse de Recibo de las normas, reglamentos y políticas de Pepsi Américas del 23 de febrero de 2001 firmado por el Sr. José A. Rohena, Querellante.

¹ *Artículo XIII – Sobre La Sumisión*

...
b) 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 determinará el (los) asuntos precisos(s) a ser resueltos(s) tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios."

4. Exhibit Núm. 4 Conjunto:

Acuse de Recibo de Reglas de Conducta de Pepsi del 6 de abril de 2011 firmado por el Querellante.

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 sí 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 departamentos, 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 este 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 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. REGLAS DE CONDUCTA APLICABLES AL CASO

REGLAS "B"	REGLAS DE CONDUCTA "B"	PRIMERA FALTA	SEGUNDA FALTA	TERCERA FALTA	CUARTA FALTA
8.	Negligencia o falta de interés en el desempeño de su trabajo.	Aviso por escrito	Suspensión	Despido	N/A

REGLAS "C"	PRIMERA FALTA	SEGUNDA FALTA	TERCERA FALTA	CUARTA FALTA	
2.	Daños maliciosos a la propiedad y/o equipos de la Compañía, vandalismo. Negligencia y descuido que ocasione daños al producto y/o que resulte en demandas con la empresa.	Despido	N/A	N/A	N/A
5.	Entorpecer o limitar deliberadamente los servicios, ventas y/o producción de la Compañía.	Despido	N/A	N/A	N/A
16.	No seguir procedimientos verbales o escritos.	Despido	N/A	N/A	N/A

VI. HECHOS DEL CASO

El Sr. José Rohena Hiraldo, en adelante denominado el Querellante comenzó a trabajar para Pepsi el 1ro. de febrero de 1999. Este se desempeñaba como Mecánico de Flota en la División de Pepsi de Villa Prades.

El Querellante fue informado y notificado sobre las políticas y reglas de conducta de Pepsi el 23 de febrero de 2001 y cursó recibo de las mismas en dicha fecha. El Querellante nuevamente recibió las reglas de conducta de Pepsi el 6 de abril de 2011. (Véase los Exhibits Núm. 3 y 4 Conjunto).

El 26 de enero de 2012 por razón de ciertas actuaciones del Querellante, este fue suspendido de su empleo sujeto a una investigación que se iba a llevar a cabo con relación a su conducta. (Véase el Exhibit Núm. 2 Conjunto).

Al concluir dicha investigación, el patrono despidió al Querellante el 14 de febrero de 2012 por éste no seguir procedimientos verbales o escritos, violentando así la Regla Núm. C-16 de las de Conducta de Pepsi (Véase el Exhibit Núm. 2 Conjunto).

Específicamente, el Querellante fue despedido por no detenerse en el portón de salida de camiones de la compañía, División de Villa Prades, y, por lo tanto, negarse a cumplir con el procedimiento de verificación e identificación del camión, ello en presencia del guardia de seguridad de la compañía Capitol, el Teniente Nieves. (Véase el Exhibit Núm. 2 Conjunto). El Querellante reconoció voluntariamente que incurrió en dicha conducta y que la misma conllevaba el despido a tenor con las Reglas de Conducta de Pepsi, específicamente, la Regla Núm. C-16. (Véase el Exhibit Núm. 2 Conjunto).

Sin embargo, luego de las partes discutir el despido durante el Segundo Paso según provisto por el Procedimiento de Quejas y Agravios contenido en el convenio colectivo aplicable, estas acordaron mediante un acuerdo, que el Querellante en lugar de ser despedido, sería suspendido de empleo y sueldo por veinte (20) días laborables, comenzando el 1º de febrero de 2012 y regresando a trabajar el 29 de febrero de 2012. (Véase el Exhibit Núm. 2 Conjunto - Acuerdo de Última Oportunidad).

Las partes estipularon que dicha concesión constituía la última oportunidad provista al Querellante y que una violación posterior a la fecha de la firma de dicho acuerdo por parte del Querellante, por el término de un (1) año a contar desde el regreso del empleado, con relación a cualquiera de las Reglas de Conducta de Pepsi (Reglas A, B ó C), constituiría justa causa para el despido, por lo que, de ello ocurrir, la Unión se comprometía a no acudir al proceso de arbitraje para impugnar dicho despido, ya que reconocía que el mismo era por justa causa. (Veáse el Exhibit Núm. 2 Conjunto).

Apenas tres (3) meses después, el Querellante volvió a incurrir en varias violaciones a las Reglas de Conducta de Pepsi. Según denota la Hoja de Contacto fechada el 31 de mayo de 2012 (Exhibit Núm. 7 del Patrono), el Querellante incurrió en conducta constitutiva de negligencia y falta de interés en el trabajo; daños maliciosos a la propiedad y/o equipos de la compañía; entorpecimiento de las operaciones; e insubordinación. Por lo tanto, a tenor con el referido acuerdo y estipulación, éste fue despedido de su empleo el 31 de mayo de 2012. (Véase Exhibit Núm. 7 del Patrono). Veamos los hechos inherentes a dicho incidente.

El Querellante era Mecánico de Flota y era supervisado directamente por el Sr. Sergio Rodríguez en adelante denominado “el señor Rodríguez” y estaba asignado a la división de Pepsi en Villa Prades. Su horario era de 6:00 a.m. a 2:00 p.m.

Como Mecánico de Flota, el Querellante era responsable de reparar y proveer mantenimiento a todos los vehículos de Pepsi, incluyendo los camiones, los montacargas y los pallet jacks, entre otros.

A su vez, el señor Rodríguez, quien fue Coordinador de Flota desde abril de 2010 hasta agosto de 2012, era el responsable de coordinar todos los servicios de reparación de los vehículos, los camiones, los montacargas y los pallet jacks de las tres (3) divisiones de Pepsi, a saber Toa Baja, Villa Prades y Sabana Grande. Además de coordinar dichos trabajos de reparación y mantenimiento, el señor Rodríguez verificaba que los empleados bajo su supervisión (los mecánicos) llevaran a cabo los servicios asignados, y, además, realizaba todas las compras de todo el material necesario para la reparación y mantenimiento de los equipos.

En términos de los procedimientos, el supervisor o gerente de cualquier departamento de Pepsi se comunicaba directamente con el señor Rodríguez por vía telefónica o correo electrónico, y sometía una petición de servicio, la cual el señor Rodríguez coordinaba y asignaba directamente a los mecánicos de la división correspondiente.

Por su parte, los empleados del almacén de Pepsi trabajan con montacargas y pallet jacks. Los pallet jacks son “monos eléctricos” que sujetan y transportan las paletas de productos al área de los camiones, para éstos ser colocados en los camiones utilizando los

montacargas. Luego de los productos ser colocados en los camiones, éstos se dirigen a sus rutas asignadas para fines de entregar los mismos a los clientes de la compañía.

Los "pickers", a su vez, son el personal a cargo de los pallet jacks, los cuales montan las paletas con los productos en los pallet jacks y los transportan a los camiones para ser colocados dentro de los mismos. El horario de los pickers en Pepsi es, y ha sido tradicionalmente, de 8:00 pm a 4:00 am.

El 17 de mayo de 2012 el Sr. Endsor Thillet en adelante denominado el señor Thillet quien es el Gerente de Almacén de Pepsi, le envió un comunicado vía correo electrónico al señor Rodríguez mediante el cual reportó que tres (3) pallet jacks tenían desperfectos mecánicos, y solicitó que los mismos fuesen verificados y reparados por la División de Flota de Pepsi. Además, el señor Thillet se comunicó con el señor Rodríguez por teléfono para fines de reportar los referidos pallet jacks, manifestándole al señor Rodríguez que los mismos tenían poca carga y que no duraban el turno completo.

A raíz de la petición del señor Thillet el señor Rodríguez se comunicó con el Querellante y lo instruyó a que verificara los tres (3) equipos de pallet jacks ya que éstas no estaban cogiendo carga y tenían problemas por la noche en el área de carga. El señor Rodríguez, específicamente, instruyó al Querellante a que verificara los equipos completos, incluyendo la cablería, la batería y todos los demás componentes. El señor Rodríguez le dio dichas instrucciones al Querellante aproximadamente a las 9:30 am.

Aproximadamente entre las 1:15 a 1:30 pm el señor Rodríguez llamó al Querellante para verificar que gestiones había hecho para con los pallet jacks referidos por el señor

Thillet, ya que el Querellante terminaba su jornada a las 2:00 pm y éste no se había comunicado con el señor Rodríguez para informarle sobre las gestiones realizadas para con los pallet jacks. El Querellante le indicó al Sr. Rodríguez que había verificado todos los equipos, que el problema era que no estaban cargados y que los había puesto a cargar. Además, el Querellante manifestó que había verificado el voltaje de las baterías y que les había completado el nivel del agua y que los equipos estaban listos para ser utilizados (Véase el Exhibit Núm. 3 del Patrono). El Querellante no brindó información adicional alguna al señor Rodríguez en dicho momento.

Con dicha información, el señor Rodríguez envió un correo electrónico al señor Thillet indicándole que se habían verificado los equipos y que se había encontrado que los mismos no estaban conectados al cargador. (Véase el Exhibit Núm. 2 del Patrono). Además, el señor Rodríguez indicó que se verificó el voltaje de las baterías, que se completó el nivel de agua, y que habían conectados los equipos a cargar y que estaban listos para ser utilizados. (Véase el Exhibit Núm. 3 del Patrono).

Ese mismo día por la noche, el señor Thillet le envió un correo electrónico al señor Rodríguez informándole que los tres (3) pallet jacks confrontaron problemas en la operación ya que, cuando se comenzaron a utilizar, contaban con fuerza, pero que, media hora después, perdieron la fuerza de movimiento y no se desplazaban, incluso sin paleta. (Véase el Exhibit Núm. 4 del Patrono).

Ello a pesar de que los pallet jacks se supone que duren ocho (8) horas consecutivas sin tener que ser recargados. A esos efectos, el señor Thillet solicitó que el señor Rodríguez lo

asistiera con dicho problema. (Véase el Exhibit Núm. 4 del Patrono). El Sr. Ángel Silverio (en adelante denominado como el señor Silverio) que era Gerente de Flota de Pepsi para ese momento y supervisor inmediato del señor Rodríguez, fue notificado de dicho problema mediante correo electrónico. (Véase el Exhibit Núm. 4 del Patrono).

Ante ello, el señor Silverio se presentó al día siguiente, 18 de mayo de 2012, en la División de Villa Prades de Pepsi, para inspeccionar directamente los pallet jacks que estaban confrontando problemas en términos de su financiamiento. A esos efectos, en horas de la mañana, el señor Silverio verificó los pallet jacks e inspeccionó específicamente las baterías de cada uno de los equipos. Es importante mencionar que cada pallet Jack tiene cuatro (4) baterías. El señor Silverio identificó los pallet jacks a los que se refería el señor Thillet a base del número del equipo que aparece en la parte de arriba de cada uno de los pallet jacks, los cuales concordaban con los números identificados y sometidos por el señor Thillet.

A esos efectos, el señor Silverio constató y corroboró que todas las baterías de los tres (3) pallet jacks estaban en "bien malas condiciones", ya que tenían los cables sulfatados; habían baterías que tenían los polos rotos; habían baterías cuyo ácido estaba fuera de la batería; habían baterías con la tapa rajada y el ácido saliendo por la ruptura, entre otras observaciones. Además el señor Silverio hizo pruebas específicas para verificar la condición de la batería en términos de la carga de amperaje, lo que reflejó que las doce (12) baterías de los tres (3) pallet jacks no servían, no se podían recargar y tenían que ser reemplazadas. El señor Silverio también observó que la cablería que se conectaba a las

baterías estaba totalmente sulfatada y dañada, por lo que la misma tenía que ser reemplazada.

El señor Silverio tomó fotografías de varias de las baterías en dichas condiciones con su I-Pad personal. (Véase el Exhibit Núm. 5 del Patrono). A esos efectos, las fotografías tomadas por el señor Silverio confirman lo que éste observó a los efectos de que las baterías estaban dañadas, los cables sulfatados, los polos rotos y/o sueltos, las baterías botando ácido, y los resultados de que las baterías estaban defectuosas y tenían que ser reemplazadas. (Véase el Exhibit Núm. 5 del Patrono).

A base de las observaciones hechas por el señor Silverio en cuanto a las condiciones de las baterías, el Querellante tenía que haber procurado el reemplazo de las mismas y sustituir los cables para que las baterías funcionaran a capacidad. Cuando un mecánico de Pepsi realiza una inspección y determina que hay algún equipo o material que está dañado y debe ser reemplazado, hace una solicitud al señor Rodríguez a esos efectos en cuanto a los equipos y/o piezas que se necesiten y se le suple dichas partes y/o piezas para la reparación correspondiente y para que el mecánico pueda completar su servicio. Eso, precisamente, es lo que debió haber hecho el Querellante en cuanto a las baterías de los tres (3) pallet jacks, pero no lo hizo. No había ninguna otra alternativa en cuanto a las referidas baterías, ya que las baterías de los tres (3) pallet jacks, simplemente, no servían.

Precisamente, fue el señor Silverio el que solicitó que se reemplazaran las baterías, haciendo una solicitud para que se mandaran a pedir las mismas y, además, buscó los materiales de cables y terminales en el taller de Pepsi para reemplazar los mismos. (Véase

el Exhibit Núm. 8 del Patrono). El señor Silverio asignó al mecánico del siguiente turno para que hiciera el trabajo de reemplazar las baterías y cambiara los cables correspondientes.

Ante esta situación, el señor Silverio consultó el incidente con el Director de Recursos Humanos de Pepsi para ese entonces y procedió a suspender al Querellante bajo investigación. (Véase el Exhibit Núm. 6 del Patrono). El señor Silverio, específicamente, quería investigar cuál había sido el procedimiento que se siguió desde el momento en que el señor Thillet solicitó el servicio en cuanto a los tres (3) pallet jacks hasta la asignación del trabajo; cuál fue la instrucción específica que se le dio al Querellante y poder revelar las fotografías tomadas al equipo para poder discutir el caso en su totalidad, con toda la información pertinente, con el Director de Recursos Humanos de Pepsi.

Luego de realizar dicha investigación, el señor Silverio tomó la decisión de despedir al Querellante habiendo concluido que éste había violentado varias Reglas de Conducta de Pepsi. (Véase el Exhibit Núm. 7 del Patrono). Específicamente, el señor Silverio concluyó lo siguiente:

- El Querellante violentó la Regla B-8, supra la cual dispone lo siguiente: “negligencia o falta de interés en el desempeño de su trabajo”, ya que el Querellante no notificó de las condiciones pésimas en que se encontraban las baterías de los tres (3) pallet jacks. (Véase el Exhibit Núm. 7 del Patrono).
- El Querellante violentó la Regla C-2, supra la cual dispone lo siguiente: “daños maliciosos a propiedad y/o equipo de la compañía, vandalismo,

negligencia y descuido que ocasione daños a productos y/o equipos por resultados en demanda contra la compañía”, ya que el Querellante incurrió en descuido y negligencia que ocasionó daños a los productos y equipo de la compañía y expuso a los operadores de los pallet jacks a sufrir alguna lesión por el mal funcionamiento del equipo. (Véase el Exhibit Núm. 7 del Patrono).

- El Querellante violentó la Regla C-5, la cual dispone lo siguiente: “entorpecer o limitar deliberadamente los servicios, ventas y/o producción de la compañía”, ya que los pallet jacks constituyen un componente sumamente importante para fines de las operaciones de Pepsi, ya que son parte de la preparación de la carga en la noche que se va distribuir entre los clientes de la compañía y el no tener los pallet jacks funcionando atrasó, y atrasa, de manera sustancial el proceso de preparación de carga, lo que afecta la producción como tal de la compañía en términos de las entregas para con los clientes. (Véase el Exhibit Núm. 7 del Patrono).
- El Querellante violentó la Regla C-16, la cual dispone “no seguir procedimientos verbales o escritos”, ya que el Querellante incumplió totalmente con la instrucción dada por el señor Rodríguez a los efectos de que tenía que verificar y reparar los pallet jacks, por lo que el Querellante no hizo el trabajo que tenía que hacer. (Véase el Exhibit Núm. 7 del Patrono).

Por razón del Despido del Querellante la Unión radicó la presente querrela ante este Foro de Arbitraje.

Estamos listos y preparados para resolver y así lo hacemos.

VII. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Inicialmente debemos señalar que en el ámbito del Derecho Arbitral se ha reconocido la validez y el cumplimiento de los acuerdos de última oportunidad en el campo obrero-patronal.

Nuestro ordenamiento jurídico ha sostenido que este tipo de acuerdo conocido en el idioma inglés como “Last Chance Agreement” tiene el propósito de beneficiar al empleado al concederle una última oportunidad para corregir su conducta y, a su vez, beneficiar al patrono al permitirle evitar los gastos y problemas inherentes al despido de un empleado y al proceso de reemplazo. Véase *Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works*, ABA 2003, 7^{ma} Ed., 15-48, Ch. 15.3. F.iv; véase, además, USS, Div. Of USX Corp., 114 LA 44, 46-47 (St. Antoine, 1999) (encouraging employer use on case-by-case basis of last chance agreements without precedential effect to avoid a “past practice” claim is of benefit to employees involved, because last chance agreements allow them to retain their Jobs); Cappalachian Reg'l Healthcare, 112 LA 884 (Murphy 1991) (there is a strong public policy in favor of the enforcement of last chance agreements).

Incluso, el ordenamiento jurídico en el ámbito arbitral ha concedido a este tipo de acuerdo la misma fuerza y el vigor que tienen los convenios colectivos, considerando a dichos acuerdos como modificaciones y/o enmiendas al convenio colectivo aplicable y

vigente entre las partes. En el caso de Ingersoll-Dresser Pump Co., 114 LA 297, 301 (Bickner, 1999), el árbitro describió dichos acuerdos de la siguiente manera:

... an agreement outside of the collective bargaining agreement that is strictly construed and enforced. It can be viewed as a modification of the master collective bargaining agreement in their application to special employees, where the Employer gives valuable consideration by giving up a contended right to discharge an employee and the employee in exchange forfeits for that limited period negotiated rights (except for those spelled out in the [last-chance agreement]) in order to demonstrate to the Employer that he or she merits retention rather than discharge. (Énfasis nuestro).

Véase, además, los casos de Weyerhaeuser Co., 109 LA 573, 576 (Murphy, 1997) (last chance agreement is modification of collective bargaining agreement with respect to subject employee); International Paper Co., 109 LA 472 (Terril, 1997) (analyzing the different views regarding the extent to which a last chance agreement modifies the collective bargaining agreement).

Habiéndole adjudicado la misma fuerza y vigor que tienen los convenios colectivos entre las partes, la jurisprudencia arbitral ha sostenido reiteradamente que, establecida la existencia y aplicabilidad de un acuerdo de esta naturaleza (last chance agreement), el rol de árbitro, al evaluar la justificación del despido de un empleado, se debe limitar a determinar si el empleado violentó los términos del acuerdo. Véase Ingersoll-Dresser Pump Co., supra. Al considerar este tipo de acuerdo, y determinar si hubo justa causa para el despido de un empleado que haya suscrito una estipulación de esta naturaleza, los árbitros no dan la misma importancia al debido proceso de ley que cubija al empleado. Véase los casos de Eaton Cutler-Hammer Corp., 110 LA 467, 470-471 (Franckiewicz, 1998)

(a last-chance agreement typically defines what “just cause” will mean for the particular employee involved); Hugo Bosca Co., 109 LA 533 (Franckiewicz, 1997) Sorg Paper Co., 89 LA 1237, 1241 (Dworkin, 1987). Según un árbitro lo explicó.

Arbitrators encourage such progressive programs of salvage and rehabilitation by strict enforcement of such “last chance agreements” in accordance with the terms which the parties, including the employee, have been willing to accept. However harsh or strict such terms and even though the arbitrator might well regard such conditions as unfair, that cannot be his concern. Kaydon Corp., 89 LA 377, 379 (Daniel, 1987). See also Napco, Inc., 111 LA 77 (Franckiewicz, 1998). (Énfasis nuestro)

Se ha sostenido que los árbitros están requeridos a aplicar y cumplir estrictamente con los términos y condiciones establecidos en este tipo de acuerdo ya que los mismos fueron negociados por el patrono y la Unión que representa al empleado. Específicamente, los árbitros han sostenido que están obligados a lo siguiente: “abide by the terms of the last chance agreement fairly negotiated between an employer, and (where applicable) the union representing the employee.” Gershenfield, Discipline and Discharge, THE COMMON LAW OF THE WORKPLACE: THE VIEWS OF ARBITRATORS, 173 (St. Antoine ed., BNA Books 2d. ed. 2005).

A esos efectos, la gran mayoría de los árbitros ha sostenido la justificación del despido de aquellos empleados cuya unión ha suscrito este tipo de acuerdo, en los cuales claramente se definen las razones, generales o específicas, que justificarían el despido. Véase los casos de: Central Ohio Transit Auth., 113 LA 1134 (Imundo, Jr., 2000); A. Schulman, Inc., 105 LA 1076 (duda, Jr., 1996); Bethlehem Structural Prods. Corp., 105 LA 205 (Witt, 1995); FDL Foods, 104 LA 1079 (Flaten, 1995); Philip Morris U.S.A., 104 LA 948

(Florman, 1995); Borg-Warner Diversified Transmission Prods. Corp., 101 LA 1014 (Malin, 1993).

En ese sentido, la jurisprudencia arbitral circunscribe el rol del árbitro en este tipo de situaciones a determinar si, en efecto, la conducta o acciones del empleado violentan los términos y condiciones consignados en el “acuerdo de última oportunidad”. Véase Ingersoll-Dresser Punt Co., supra. La gran mayoría de los árbitros no entra a discernir, ni adjudicar las acciones o conductas del empleado que motivaron el despido para fines de determinar si hubo justa causa; más bien, los árbitros se limitan a adjudicar si el empleado incurrió en conducta que, a tenor con el “acuerdo de última oportunidad”, conllevaba el despido.

Del árbitro determinar que la conducta del empleado violenta el acuerdo suscrito por las partes, según se ha establecido, éstos están obligados a poner en vigor la penalidad acordada, la cual usualmente consiste en el despido. Ello independientemente de si el árbitro está de acuerdo o no con el despido del empleado. Véase Hugo Bosca Co., 109 LA 533, 539 (Franckiewicz, 1997) (despite arbitrator’s criticism of discharge penalty for the facts of the case, the last-chance agreement removes the arbitrator’s discretion to modify the penalty); ABTCO, Inc., 104 LA 551, 552-553 (kanner, 1995).

En el caso de autos las partes negociaron los términos y condiciones que iban a regir la relación de empleo del Querellante con Pepsi a partir del 29 de febrero de 2012 y consignaron dichos términos en el acuerdo suscrito el 28 de febrero de 2012. Conforme al mismo, se brindó una oportunidad al Querellante de no ser despedido a raíz de los hechos

cometidos por éste el 29 de diciembre de 2011. Ello a cambio de que él y la Unión que lo representa acordaran y reconocieran que, de incurrir en una violación a las Reglas de Conducta de Pepsi dentro de un (1) año a partir del 29 de febrero de 2012, éste sería despedido; dicho despido sería por justa causa; y la Unión no impugnaría el despido a través del proceso de quejas y agravios, el cual culmina en arbitraje.

La prueba desfilada por el Patrono, la cual no fue refutada por la Unión, demostró que el Querellante volvió a violentar las Reglas de Conducta de Pepsi específicamente las reglas B-8, C-2, C-5 y C-16 de las Reglas de Conducta de Pepsi. Por lo tanto, se activó lo pactado por las partes a los efectos de que procedería el despido del Querellante; las partes reconocían que era por justa causa; y la Unión se abstendría de recurrir al proceso de quejas y agravios para fines de impugnar dicho despido.

Las faltas del Querellante en mayo de 2012 son evidentes. La prueba reflejó y demostró que el Querellante desobedeció las instrucciones brindadas por su supervisor inmediato; que incurrió en insubordinación; que fue deshonesto; que fue negligente; que actuó en claro menosprecio para con el bienestar de los equipos y operaciones de la compañía; y que entorpeció deliberadamente las operaciones de Pepsi. Al Querellante se le dio una instrucción directa y clara a los efectos de que verificara y reparara tres (3) pallet jacks, (debemos enfatizar que estos equipos son indispensables en el proceso de entrega de productos a los clientes de Pepsi). El querellante respondió que había verificado los equipos y que el único problema de éstos consistía en que no estaban conectados al

cargador; que el voltaje de las baterías estaba bien; que se había completado el nivel del agua; y que los equipos se habían conectado y estaban listos para ser utilizados.

Pero lo notificado por el Querellante no era lo correcto. Al día siguiente, los equipos supuestamente verificados por este no pudieron funcionar por más de treinta (30) minutos, entorpeciendo así las operaciones de entrega de la compañía. Más aún, cuando los equipos se verificaron personalmente y como se suponía, era evidente que las baterías no habían sido verificadas ni reparadas y, mucho menos, reemplazadas. Las tapas estaban rotas; los cables sulfatados; las baterías estaban sucias y dañadas y botando ácido; los polos estaban sueltos y rotos; y la pruebas a las cuales se sometieron denotaban que las mismas no funcionaban y tenían que ser reemplazadas. El querellante, simplemente, no remedió ninguno de estos problemas.

El Querellante no hizo el trabajo que se le encomendó y la información que brindó resultó ser falsa. Por el contrario fue el señor Silverio, el Gerente de la flota de Pepsi quien verificó los equipos, se dio cuenta de sus condiciones y reemplazo y preparó los mismos.

A base de la prueba desfilada y presentada por el patrono no tenemos dudas de que el Querellante violó varias reglas de conducta de Pepsi en mayo de 2012 y que por lo tanto contravino los términos y condiciones del acuerdo de última oportunidad suscrito por él, la Unión y Pepsi.

El Querellante violentó los términos y condiciones del acuerdo de última oportunidad que el firmó junto a la unión y al patrono. Por lo tanto resolvemos que el despido del

Querellante se sostiene y la querrela presentada por la unión en el caso de autos se desestima sin trámite ulterior.

De conformidad con todo lo antes señalado se sostiene el despido del Querellante a tenor con el acuerdo de última oportunidad suscrito por las partes y el Querellante y a base de la prueba desfilada y presentada por el patrono la cual demostró claramente que el Querellante violentó los términos y condiciones de dicho acuerdo al incurrir en violaciones a las Reglas de Conducta de Pepsi luego del 28 de febrero de 2012.

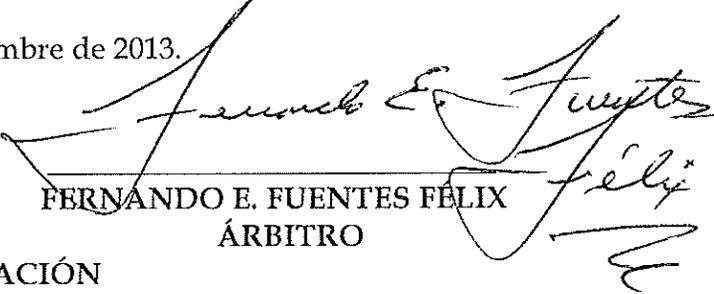
Por lo tanto en virtud de los fundamentos y conclusiones expresadas anteriormente emitimos el siguiente:

VIII. LAUDO

El despido del Sr. José Rohena Hiraldo estuvo justificado. Se desestima la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 5 de diciembre de 2013.


FERNANDO E. FUENTES FÉLIX
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 5 de diciembre de 2013; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

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

SR MIGUEL ALAMEDA
DIRECTOR DE RECS HUMANOS
PEPSI PUERTO RICO CAB-CORP
PO BOX 2600
TOA BAJA PR 00951-2600

LCDA ROSA SEGUI CORDERO
BUFETE RODRÍGUEZ BANCHS CSP
PO BOX 368006
SAN JUAN PR 00936-8006

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


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA