

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACION Y ARBITRAJE  
PO BOX 195540  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

FRITO LAY/QUAKER  
PUERTO RICO  
(Compañía o Patrono)

Y

SIU DE PUERTO RICO  
(Unión)

LAUDO

CASO NÚM.: A- 07-3305

SOBRE: DESPIDO  
(Sr. José L. Rodríguez Colón)

ÁRBITRO: JORGE E. RIVERA DELGADO

### INTRODUCCIÓN

Las audiencias en el caso de epígrafe tuvieron lugar los días 20 de agosto y 6 de noviembre de 2007, y 3 de noviembre y 17 de diciembre de 2008, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Ponce.

Frito Lay/Quaker, en adelante la Compañía o el Patrono, compareció a las primeras dos audiencias representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Jaime Enrique II Cruz Pérez. La Lcda. Lara I. Rosselló Heyliger asumió la representación legal y la portavocía de la Compañía, en las siguientes comparecencias.

La SIU de Puerto Rico, en adelante la SIU o la Unión, compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. Norman Pietri. El Sr. José L. Rodríguez, querellante, también estuvo presente.

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. La controversia quedó sometida para resolución el 17 de febrero de 2009, cuando expiró el plazo concedido a las partes para presentar el respectivo alegato.

### SUMISIÓN

No se logró un acuerdo entre las partes respecto a la sumisión. En consecuencia, se le requirió a las partes que cada una identificara la controversia y el remedio, e hiciera constar su consentimiento para que el árbitro determine, finalmente, el asunto a resolver.

La Compañía propuso la siguiente sumisión:

“Que la Honorable Ábitra<sup>1/</sup> determine, conforme a Derecho, a la prueba presentada y al Convenio Colectivo, que el despido del Sr. José L. Rodríguez estuvo justificado, así como cualquier otro pronunciamiento que en derecho proceda”.

No obra en el expediente proyecto de sumisión alguno de parte de la Unión.

En consonancia con la disposición pertinente del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos<sup>2/</sup>, se determinó que el asunto a resolver es el que surge del proyecto de sumisión de la Compañía.

---

<sup>1/</sup> Luego de la renuncia de la Ábitra, Honorable Mariluz Díaz Casañas, el caso de epígrafe fue reasignado al árbitro de epígrafe.

<sup>2/</sup> Véase el Artículo XIV, el cual dispone lo siguiente en su parte pertinente:

“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) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. **Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.**” Énfasis suplido.

**RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS**

La Compañía, a través del Sr. Juan P. Nieves Burgos, Gerente de Distrito, le notificó al señor Rodríguez Colón, mediante carta con fecha del 2 de febrero de 2007, que prescindiría de sus servicios a partir del 9 de febrero de 2007.

La Compañía le imputa al señor Rodríguez, quien desempeñaba las funciones de representante de ventas, haber mostrado una reiterada falta de compromiso, y haber brindado un pobre servicio y un trato descortés e irrespetuoso hacia los clientes; lo cual, alegadamente, trajo consigo pérdidas en ventas y constituyó un serio atentado contra los mejores intereses de la empresa.

En la carta de despido se detalla el resultado de una visita con carácter de investigación que realizó, el 25 de enero de 2007, el Sr. Juan P. Nieves, Gerente de Distrito, a los clientes del Sector Los Indios, en Guayanilla, a saber: Colmado La Quinta, Colmado-Bar Hollywood, Panadería Dip, Colmado Willie, y Colmado Los Cayayos. Asimismo, se destaca el último incidente de pobre servicio y trato descortés e irrespetuoso hacia un cliente; el cual tuvo lugar el 1 de febrero de 2007, en el establecimiento denominado La Esquina Sabrosa. El mismo día, el dueño del mencionado establecimiento denunció, ante el Sr. Víctor Hernández, el Gerente de Recursos Humanos de la Compañía para esa fecha, una alegada falta de respeto hacia su persona de parte del señor Rodríguez.

La Compañía afirma haber brindado al querellante la oportunidad para mejorar y corregir las fallas. Destaca que en al menos una ocasión, el 2 de noviembre de 2006, la

Compañía reestructuró la ruta del señor Rodríguez, y a fin de aliviar la carga de trabajo de éste, le permitió ceder voluntariamente algunos de sus clientes.

El 1 de diciembre de 2005, el señor Rodríguez presentó un informe de accidente, en la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (en adelante la CFSE); en el cual alega que “mi ansiedad y preocupación interfieren con el trato a los clientes, mi estado de ánimo no me permite realizar mi labor”. Luego de evaluarlo, el administrador de la CFSE, basándose en una determinación de la Unidad Multidisciplinaria de la propia CFSE, determinó que la condición emocional del señor Rodríguez no estaba relacionada con su trabajo y le dió de alta de tratamiento médico efectivo el 18 de diciembre de 2006.

Asimismo es preciso destacar que ésta no es la primera vez que el querellante es objeto de acción disciplinaria; el 6 de marzo de 2006, la Compañía le impuso al querellante una suspensión de empleo y sueldo de tres (3) días por éste haber incumplido “con sus deberes y obligaciones, Pág. 64 del manual del empleado, y [por mostrar] conducta inapropiada delante de compañeros de trabajo”. Posteriormente, el 10 de octubre de 2006, la Compañía le amonestó por escrito por no mantener productos frescos en los exhibidores y no tratar a los clientes con respeto. Entonces, el Sr. Juan P. Nieves, Gerente de Distrito, exhortó al señor Rodríguez “a cumplir con los deberes asignados para evitar este tipo de situaciones en el futuro” y se puso a disposición para orientarle en las áreas que necesitara apoyo. El 28 de noviembre de 2006, el propio señor Nieves amonestó, nuevamente, al querellante por escrito por éste ausentarse sin previo aviso ni justificación el 26 de noviembre de 2006.

## ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El Patrono afirma que la conducta del querellante “va en contra de los intereses de nuestra compañía, nuestro compromiso es tratar a nuestros clientes con respeto, ya que son ellos los que nos ayudan a lograr nuestros objetivos... todas las situaciones antes mencionadas fueron discutidas y evaluadas con usted”. Sostiene, además, que “es de su conocimiento el apoyo, la flexibilidad, y sobre todo lo condescendiente que hemos sido para mejorar y corregir las faltas antes mencionadas y en vista que estas situaciones son recurrentes y no hay compromiso positivo, procedemos a suspenderle de empleo y sueldo permanentemente...”

Por otro lado, la Unión sostiene que la Compañía se apoya **sólo** en prueba de referencia para establecer que la justificación del despido del querellante. “El patrono no trajo a declarar a la vista a ninguna de las personas cuyo testimonio sólo fue evaluado por sus supervisores, privando así al Árbitro de evaluar directamente sus testimonios, y al querellante de confrontarlos y contrainterrogarlos. Por tratarse de un caso de despido, tal omisión total y colectiva, es insalvable. El patrono pretende que la credibilidad que sus supervisores le dieron a esas personas, que son perfectos desconocidos para el Árbitro y para nosotros, se las dé el Árbitro, lo que equivaldría a una mera ratificación ciega de los actos del patrono. La justa causa para el despido es, por tanto, inexistente.”

El Convenio Colectivo aplicable dispone lo siguiente en sus partes pertinentes:

ARTÍCULO V  
ARBITRAJE

...

**Sección 3.** Cualquier asunto que sea arbitrable de acuerdo al presente Convenio que la Compañía o la Unión deseen llevar a Arbitraje, será sometido a dicho procedimiento de arbitraje de acuerdo a las reglas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo de Puerto Rico...

**Sección 4.** ...

...

f. El laudo del árbitro, siempre que sea conforme a derecho y a la evidencia presentada, será final y obligatorio para las partes.

...

ARTÍCULO VIII  
DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

**Sección 1.** La Compañía... podrá despedir o disciplinar por justa causa a los empleados cubiertos por el presente Convenio.

Cuando existe un convenio válido, éste obliga a la unión y a sus miembros individualmente, y de igual forma al patrono. Véase Rivera Adorno vs. Autoridad de Tierras de Puerto Rico, 83 DPR 258 (1961). La ley entre las partes especifica que la Compañía “podrá despedir o disciplinar por justa causa”.

Asimismo es preciso reconocer que en un procedimiento de arbitraje, cuando la ley entre las partes especifica que el árbitro está obligado a decidir “**conforme a derecho**”, no puede ignorar las normas de derecho sustantivo en el campo del derecho laboral y debe resolver las controversias a tenor con las doctrinas legales prevaletentes,

**Rivera vs. Samaritano & Co., Inc.**, 108 DPR 604 (1979). Significa, además, que en caso de despido el árbitro estará impedido de variar el castigo de despido impuesto al empleado si concluye que hubo justa causa para el mismo. Véase, de Demetrio Fernández Quiñones, **El Arbitraje Obrero-Patronal**, 2000, Legis Editores S. A., Colombia, página 221.

Aclarados estos puntos, se advierte que este caso plantea más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria en lo que concierne al particular asunto de la justificación del despido del querellante.

La **Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976**, según enmendada, mejor conocida como la **Ley de Indemnización por Despido Injustificado** crea (en su Artículo 8) una presunción de que el despido del empleado fue injustificado. Le toca al patrono rebatir dicha presunción. El peso de la prueba se contrae a establecer que hubo justa causa para llevar a cabo la acción disciplinaria impugnada. Si el patrono no puede probar la existencia de justa causa no debe prevalecer. Véase **Delgado Zayas vs. HIMA**, 137 DPR 643 (1994), **Rivera Aguila vs. K-Mart de PR**, 123 DPR 599, 610 (1989), y **Srio. del Trabajo vs. ITT**, 108 DPR 536 (1979).

La Compañía afirma que, luego de haber brindado un sinnúmero de oportunidades al querellante, éste continuó mostrando falta de compromiso, y brindando un pobre servicio y un trato descortés e irrespetuoso hacia los clientes; lo cual, alegadamente, pudo constatar el 25 de enero y el 1 de febrero de 2007. Empero, la

Compañía sólo se apoya en evidencia de conducta previa del querellante y en prueba de referencia para demostrar que se cometieron las faltas alegadas.

La doctrina prevaleciente, por ser mayoritaria, establece que, en ausencia de lenguaje contractual que limite o prohíba el uso del récord o historial previo de acciones disciplinarias, el mismo sólo se considerará pertinente en la determinación de que el castigo es adecuado o no.

La recta adjudicación de la controversia en este caso no amerita el que se haga referencia al historial del empleado. Hay casos, como éste, en que el patrono pretende traer a colación el referido historial con el único propósito de establecer que el imputado actuó de conformidad con los actos previos. Está establecido que la evidencia de conducta previa, relacionada o no, se considera impertinente a la determinación de que se cometió la falta presente. Véase, de Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, ante, páginas 269-270.

Asimismo es menester que se destaque que sólo con prueba de referencia **no** puede decidir el árbitro; de lo contrario se estaría quebrantando el principio de debido proceso de que el quejoso tiene derecho a confrontarse con la prueba, específicamente, con aquellos que le acusan. Además, se suscita la cuestión de si tal evidencia es suficiente para poder respaldar las determinaciones de hecho que haga el árbitro. En el presente caso, el escaso valor probatorio que se merece la prueba de referencia admitida está fundamentado en varias razones: (1) la prueba se visualiza no confiable porque las personas que generaron las declaraciones, supervisores y los clientes insatisfechos, no



están disponibles para ser conainterrogadas a los fines de determinar veracidad, motivos y perjuicio, y (2) el árbitro se encuentra privado de la oportunidad de observar la compostura de los mismos. Véase, de Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, ante, páginas 258-259.

Luego de evaluar la evidencia admitida, y de considerar la doctrina y la jurisprudencia aplicable, se advierte que la Compañía abusó de sus poderes o prerrogativas gerenciales, esto es, no demostró que existía justa causa para el despido; en consecuencia, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

El despido del Sr. José L. Rodríguez no fue justificado; por consiguiente, se ordena que éste sea repuesto en su antiguo empleo y se le pague el salario dejado de percibir por razón del despido amén de los intereses al tipo legal anual sobre el monto de los salarios adeudados, los cuales serán computados a partir de la fecha de notificación de este laudo hasta que se pague definitivamente la deuda. Se ordena, además, el pago de la suma equivalente al 25% de la indemnización básica que finalmente se determine, por concepto de honorarios de abogado.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dado en San Juan, Puerto Rico a 15 de junio de 2009.

---

**JORGE E. RIVERA DELGADO**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN**

Archivado en autos hoy 15 de junio de 2009; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO. NORMAN PIETRI CASTELLÓN  
2803 BRISAS DE PARQUE ESCORIAL  
CAROLINA PR 00987

SR. JORGE CRUZ  
PRESIDENTE  
SIU DE PUERTO RICO  
PO BOX 8899  
SAN JUAN PR 00909

LCDA. LARA I. ROSSELLÓ HEYLIGER  
SÁNCHEZ BETANCES, SIFRE & MUÑOZ NOYA, CSP  
PO BOX 364428  
SAN JUAN PR 00936-4428

SRA. KAREN APONTE  
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS  
FRITO LAY QUAKER INC.  
668 CALLE CUBITA  
GUAYNABO PR 00969-2801

---

**LUCY CARRASCO MUÑOZ**  
**TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**