

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
Negociado de Conciliación y Arbitraje  
P. O. Box 195540  
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

PEPSI AMERICAS  
(Compañía)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE  
PUERTO RICO, CAPÍTULO 901  
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-12-05

SOBRE: DESPIDO (ABANDONO  
RUTA, DESHONESTIDAD) -  
ERNESTO L. ROSARIO

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES  
PLAZA

INTRODUCCIÓN

La vista de la controversia de epígrafe fue señalada para verse en sus méritos el lunes, 8 de abril de 2013 a la 1:00 pm, 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 24 de junio de 2013, fecha límite concedida para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día comparecieron por la PEPSI AMERICAS, en adelante denominada, "la Compañía": la Sra. Isabel Chévere, directora Relaciones Laborales; y el Lcdo. Enrique R. Padró Rodríguez, asesor legal y portavoz.

De otra parte, por la UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO, LOCAL 901, en adelante denominada, "la Unión" comparecieron: los Sres. Jorge Guzmán, delegado; Ernesto L. Rosario, querellante; y el Lcdo. José A. Cartagena, asesor legal y portavoz.

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

### SUMISIÓN

“Determinar si el despido del querellante, Ernesto Rosario, 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.”

### DISPOSICIÓN CONTRALCUAL PERTINENTE

#### ARTÍCULO 8 ACCIONES DISCIPLINARIAS

**Sección 1.** La Compañía establecerá reglas internas de trabajo que sean razonables. Una copia de dichas reglas será distribuida a cada empleado que esté cubierto por este Convenio.

**Sección 2.** Cualquier empleado que se sienta agraviado por la aplicación de dichas reglas de conducta a él/ella, podrá recurrir al Procedimiento de Agravio y Arbitraje establecido en este Convenio.

**Sección 3.** Toda acción disciplinaria, incluyendo cartas de aviso, serán notificadas al empleado por escrito con copia al representante de la Unión. Si un empleado tiene un récord disciplinario limpio por nueve (9) meses de empleo activo, cualquier acción disciplinaria previa no influirá en la penalidad actual.

**Sección 4.** Cuando un empleado se suspende por una investigación pendiente, la Compañía tendrá diez días para completar la investigación y determinar si el empleado debe recibir acción disciplinaria. Ambas partes deben entender que el objetivo principal de suspender a un empleado por una investigación pendiente es permitir a la Compañía una oportunidad de investigar un incidente y no para castigar al

empleado. Si la disciplina es menor al tiempo que el empleado estuvo suspendido por una investigación pendiente, el empleado recibirá la diferencia como compensación perdida. Sin embargo, se acepta que si la policía participa de la investigación el límite antes expuesto no aplicará. La Compañía dará a la Unión copia de cualquier informe policiaco que tenga en su posesión en relación con la investigación.

## ARTÍCULO 9 PROCESO DE AGRAVIOS Y ARBITRAJE

Sección 1. ...

Sección 2. ...

Sección 3. ...

Sección 4. ...

Sección 5. La parte que requiere arbitraje debe notificar su petición al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, presentando el asunto o controversia y debe remitir una copia de dicha notificación a la otra parte. Ningún empleado tendrá el derecho a solicitar arbitraje. Sólo la Compañía y la Unión pueden solicitar arbitraje bajo este Convenio.

El árbitro seleccionado por las partes provendrá de una lista con tres nombres de Árbitros del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y la Unión y la Compañía eliminarán un nombre cada una. El nombre que permanezca será el árbitro seleccionado.

El Árbitro deber resolver el asunto presentado ante él y aquello que comprende la interpretación o aplicación de los términos de este Convenio o cualquier Convenio suplementario al mismo, pero no tendrá la autoridad de cambiar ninguno de los términos de este Convenio ni añadir o modificar nada en este Convenio. La función del Árbitro será judicial no legislativa y la jurisdicción estará exclusivamente limitada al Convenio. La decisión del Árbitro será final y obligatoria, provisto que el laudo

otorgado sea según la Ley, excepto que en casos de despidos, el Árbitro tendrá la autoridad respecto al remedio para actuar de la siguiente manera:

- 1) Si el Árbitro determina que el despido fue justificado él/ella declarará con lugar el despido.
- 2) Si él/ella determina que el despido no fue justificado, él/ella:
  - a) Ordenará la reinstalación con paga;
  - b) Ordenará la reinstalación sin paga;
  - c) Cualquier cambio o variación de a y b en este párrafo.

...

#### DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit I, Conjunto - Convenio Colectivo del 17 de junio de 2011 al 16 de junio de 2013.
2. Exhibit II, Conjunto - Acuse de Recibo de las Normas, Reglamentos y Políticas de Pepsi Americas de 27 de agosto de 2009 y firmada por el Querellante.
3. Exhibit III, Conjunto - Hoja de Contacto de 22 de junio de 2011, suscrita por el Sr. Edwin Sepúlveda y dirigida al Sr Ernesto Rosario.

#### DOCUMENTOS DE LA COMPAÑÍA

1. Exhibit I, Compañía - Reglas de Conductas.

#### DOCUMENTOS DE LA UNIÓN

1. Exhibit I, Unión - Horario "Merchandiser" - Unionados del Sr. Ernesto L. Rosario.

#### OPINIÓN

Nos compete resolver en la controversia de marras si el despido del querellante, Sr. Ernesto L. Rosario, estuvo o no justificado.

Sostiene la Compañía que el despido estuvo justificado ya que incurrió en acto de deshonestidad.

De otro lado, la representación sindical sostiene que la Compañía no logró probar con prueba robusta y convincente lo imputado al Querellante, por lo cual es despido no estuvo justificado.

Aquilatada la prueba ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

La Compañía para sostener su posición y su caso trajo a declarar, entre otros, a; José R. Vázquez Plata; declaró que es Supervisor Ventas en Sabana Grande; que lleva dieciocho (18) años en la Compañía; entre sus funciones está atender ventas, está a cargo de mayoristas en lo relativo a venta y cobro, está a cargo de los "merchandisers"; que para junio de 2011 había seis (6) "merchandisers" "full-time" y un (1) "merchandiser" fin de semana; que a tono con la cesantía del Sr. José Carrero, la ruta de éste pasó al Querellante, aceptándola este último; los días a cubrirse era lunes, miércoles y viernes; el supervisor del Querellante era Edwin Sepúlveda; los clientes a visitar en esa ruta (área de Lajas a Guayama) eran los supermercados Napo de Lajas, Yauco y Sabana Grande; que el 7 de junio de 2011 recibe una llamada del Sr. Albert Ocasio informando que el Querellante no había ido a la tienda; que procedió llamar al Querellante para preguntarle y ése le indicó que había ido a dar el servicio; que procedió llamar al señor Ocasio nuevamente y le indicó que el Querellante le había indicado que había ido a dar el servicio, lo cual el señor Ocasio le notificó que este no había ido a la tienda; que procedió llamar al supervisor del Querellante el Sr. Edwin

Sepúlveda para que investigara la situación; el señor Sepúlveda le informó que el Querellante le dijo que no había ido a la tienda.

En adición la Compañía trajo a declarar al Sr. Edwin Sepúlveda. Éste, en síntesis apretado, expresó que es Supervisor de la Ruta de Yauco a Patillas; que lleva doce (12) años como supervisor; que lleva trabajando en la Compañía desde 1995; que conoce al Querellante como empleado de la Compañía; que el puesto que ocupaba el Querellante era "merchandiser - wikén"; que fue supervisor del Querellante desde que éste comenzó en la Compañía; que el 7 de junio recibe una llamada del señor Vázquez Plata sobre un cliente que el Querellante no había ido a visitar; que procede llamar al Querellante y éste le contesto que había ido a visitar al cliente y que había saludado a unas muchachas rubias que siempre están en el supermercado; que continuó hablando con el Querellante sobre lo sucedido hasta que el Querellante le aceptó que no había ido a visitar el cliente; que procedió a verificar el Reglamento de Conducta y llamó al Sr. Miguel Alameda; que él fue el que tomó la decisión de despedir al Querellante.

En nuestra sociedad el prescindir de un empleo es un evento de envergadura en la vida del trabajador el cual desemboca en consecuencias serias, tanto para su familia como para él. Por ende, es de carácter enérgico que se demuestre por parte del patrono la justa causa para el despido.

Es regla reconocida en el ámbito laboral y máxime para casos disciplinarios como lo es el despido, que el peso de la prueba y de probar justa causa recae sobre el Patrono. Ello es así debido a que la justificación es una defensa afirmativa. J.R.T. v. HATO REY PSYCHIATRIC; 119 D.P.R. 62 (1987); HILTON INT'L CO. v. LOCAL 610; 119 L.R.R. M.

2011 (1985); ALLIS CHALMERS M.F.G. CO., 29 L.A. 356 (1957). El Tribunal Supremo de Puerto Rico en J.R.T. v. HATO REY PSYCHIATRIC, supra, esbozó lo siguiente:

“En los casos de despido, los árbitros han sostenido, casi invariablemente, que el peso de probar la “justa causa” descansa en el patrono debido a que la justificación es una defensa afirmativa. En los casos de arbitraje, por tanto, donde ya se ha impuesto una penalidad industrial severa y extrema- el despido- es el patrono quien deberá probar ante el árbitro que el mismo fue justificado.” (Citas Omitidas).

Como puede observarse es el patrono quien tiene que probar que la acción disciplinaria (despido) estuvo justificada.<sup>1</sup> Debemos apuntalar, que en el campo obreropatronal, el despido está considerado como una de las experiencias más opresivas por las que puede pasar un trabajador; ya que le priva la oportunidad de ganar su sustento y su reputación queda en dudas así como su valía como empleado y trabajador. En adición, es norma de aceptación general en dicho foro el requerirle al patrono la obligación de probar ante el árbitro que el despido fue por justa causa y que el mismo estuvo justificado.<sup>2</sup>

Si tomamos el marco del derecho y observamos lo que nos dice la ley<sup>3</sup> que será justa causa para el despido de un trabajador, allí encontramos lo siguiente:

“a. Que el obrero siga un patrón de conducta impropia y desordenada.

b. La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía y negligentemente en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.

---

<sup>1</sup> Hill & Sinicropi-Evidence in arbitration, 2nd Ed., BNA, Washington D.C., 1987, págs. 40 e. t. al.

<sup>2</sup> Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada; 29 L.P.R.A. Sec. 185.

<sup>3</sup> Idem.

c. Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidos por el funcionamiento del establecimiento, siempre que copia de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado.”

Ninguno de estos requisitos logró probarnos el patrono que fueran infringidos por el Querellante. No encontramos en el Convenio Colectivo, que es la ley entre las partes, que el despido sea por justa causa,<sup>4</sup> y que el árbitro tiene que resolver conforme a derecho.

En la controversia de autos se le imputa al Querellante violar el Reglamento y Normas del Patrono, en específico, la Regla C-12 y C-26. De un lado la Regla C-12 estipula que será despido el abandonar la ruta de trabajo. Por otro lado, la C-26 estipula que será despido el hacer comentarios falsos, viciosos, maliciosos, mentir. Este marco legal que utiliza el patrono y por lo cual sancionan al Querellante debe ser uno razonable; es decir, debe de haber proporción entre la falta y el castigo.

El patrono puede adoptar reglas y reglamentos razonables que estime necesarios para el buen funcionamiento de la empresa. Sin embargo, la ausencia de razonabilidad de dichas normas podrá dar lugar a un despido en uno caprichoso o arbitrario, y por consiguiente, injustificado.

Somos de opinión que la conducta imputada al Querellante está contenida en lo que se conoce como “loafing”. Al respecto el autor Norman Brad<sup>5</sup> nos señala lo siguiente:

“To loaf is to spend time in idleness, to lounge or loiter about. ... Arbitrators treat loafing situations, including cases

---

<sup>4</sup> Luce & Co. v J.R.T.; 86 D.P.R. 425 (1962).

<sup>5</sup> “Discipline and Discharge in Arbitration; BNA, pág. 151.



involving extended breaks, in a manner similar to other performance problems.

... in the absence of previous disciplinary action violation of a similar nature, an employee's discharge will not be upheld, as when the offense was minor and had not been the subject of previous disciplinary action..."

La prueba y/o evidencia presentada por la Compañía, no son suficientes para demostrar que el Querellante puso en precario el buen nombre e imagen de la Compañía. De ser cierto que el Querellante incurrió en las faltas imputadas, ¿por qué en la reunión del 22 de junio de 2011 que las partes sostuvieron el patrono no entró en un diálogo de apertura y acogió la sugerencia de la Unión que entendía que lo que ameritaba era una suspensión o amonestación y no el despido?; si era la primera falta del Querellante y éste no tenía un historial negativo, ¿por qué no se utilizó la disciplina progresiva? Bajo el concepto de justa causa subyace el principio de que mientras el empleado cumpla con las obligaciones inherentes del patrono, este no tendrá justificación para despedirlo. De igual manera, reiteramos, una vez más, que debe de existir una proporción entre la falta cometida y el castigo. Ese día el Querellante trabajó; que no visitó un cliente, algo le habría pasado. A veces se actúa de forma reservada por temor de que el patrono tome acciones disciplinarias. No exoneramos al Querellante de lo que expuso en la reunión del 22 de junio de 2011, cuando dijo: "fallé en un momento, pero jamás pensé que conllevaría mi despido".

La Compañía no logró establecer que mediante la conducta del Querellante se haya afectado el buen y normal funcionamiento de la empresa, que su producto se haya

visto en precario; ni que hubieron consecuencias graves que hicieran imperante el despido del Querellante.

Es necesario traer a colación lo esbozado por nuestro más alto foro judicial en el caso de SECRETARIO DEL TRABAJO v. I.T.T.; 108 D.P.R. 547 (1979):

“Para el trabajador, partícipe menor en los frutos de la empresa, para quien no hay liquidación de dividendos, ni beneficios, ni intereses acumulados en la digna faena de ganar con su esfuerzo el pan de parte en la mesa con los suyos, para quien el ahorro es ilusión devorada por la estrechez, la indemnización por despido es importante evento de la justificación social debida al hombre como factor de producción. Cuando el desempleo condena a un ser humano y a su familia al hambre o a la indignidad, no hay que llegar a límites de exigencia para privarle de la protección que ha ganado acceso a nuestra legislación social. Grave ha de ser una falta para cancelar los modestos auxilios destinados a sostener la familia en la transición a un nuevo empleo sin convertirse en carga del Estado. Cristalina debe ser la justificación que se ofrezca para despedirlo sin este mínimo abono a los años de servicio que representan la inversión de su único haber en la estructura de producción: sus energías, su capacidad física e intelectual durante los años más fecundos, en fin, su salud que declina con el tiempo.”

Dicha expresión recoge en gran medida el peso de la prueba que debe presentar un patrono que arguye que despidió a un trabajador. Nuestro más alto foro indica que “grave” ha de ser la falta, pero que “cristalina” debe ser la prueba que se pretenda utilizar para justificar el despido.

De igual manera tenemos que traer a la atención lo resuelto por nuestro más alto foro en CARMELO RIVERA TORRES v. PAN PEPIN, INC.,; 2004 T.S.P.R. 59; allí esbozó lo siguiente:

"El despido del querellante por haber incurrido por primera y única vez en una falta catalogada por el patrono, en su Manual de Empleados, como graves fue injustificado... la conducta del empleado no era una que ameritara por sí sola, por primera vez el despido... El mero hecho de que el patrono haya clasificado como falta grave determinada conducta, es insuficiente sin más, para despedir a un empleado que incurre por primera vez en dicha conducta."(Énfasis nuestro).

Finalmente, no es función del árbitro sustituir o minar la prerrogativa gerencial al imponer medidas disciplinarias. No obstante, somos de opinión, que en la controversia de marras, la sanción disciplinaria impuesta al Querellante, resulta ser excesiva y peca al no existir la justa causa para consumir el despido.

A tenor con lo arriba antes esbozado, emitimos el siguiente:

#### LAUDO

El despido del Sr. Ernesto L. Rosario no estuvo justificado. Se ordena la reinstalación sin ningún derecho a paga atrasada y/o cualquier beneficio dejado de percibir.

#### REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 27 de junio de 2013.

  
JORGE L. TORRES PLAZA  
Árbitro

#### CERTIFICACIÓN:

Archivado en autos hoy, 27 de junio de 2013 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SRA CLARISA LOPEZ RAMOS  
DIVISION DE ARBITRAJE Y LEGAL  
UNION DE TRONQUISTAS  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN PR 00912

LCDO JOSE A CARTAGENA MORALES  
EDIF MIDTOWN OFIC 207  
420 AVE PONCE DE LEON  
SAN JUAN PR 00918

SRA ISABEL CHEVERE  
DIRECTORA DE RELACIONES LABORALES  
PEPSI AMERICAS  
PO BOX 2600

LCDO ENRIQUE R PADRO RODRIGUEZ  
BUFETE FIDDLER GONZALEZ & RODRIGUEZ  
PO BOX 363507  
SAN JUAN PR 00936-3507

  
\_\_\_\_\_  
YESENIA MIRANDA COLÓN  
Técnica de Sistemas de Oficina III