

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-COLA PR DISTRIBUTING, LLC (Compañía)	LAUDO DE ARBITRAJE
Y	CASO NÚM.: A-14-2353
MOVIMIENTO SOLIDARIO SINDICAL (Unión)	SOBRE: DESPIDO (APROPIACIÓN DE MERCANCÍA) - ORLANDO PÉREZ CAMPOS
	ÁRBITRO: JORGE L. TORRES PLAZA

### INTRODUCCIÓN

La vista de la presente controversia se celebró el miércoles, 29 de octubre de 2014, a las 8:30 am, 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 1 de diciembre de 2014, fecha concedida a las partes para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día, por PEPSI-COLA DISTRIBUTING, LLC, en adelante denominada, "la Compañía", comparecieron: la Srta. Isabel Chévere, gerente de Recursos Humanos; y el Lcdo. José I. Caraballo González, asesor legal y portavoz.

De otra parte, por MOVIMIENTO SOLIDARIO SINDICAL, en adelante denominada, "la Unión", comparecieron: el Sr. Nelson Escudero, oficial; el Sr. Orlando Pérez Campos, querellante; y la Lcda. Carmen A. Delgado, asesora 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

Las partes no lograron llegar a un acuerdo de sumisión, por lo que le solicitamos nos sometieran sus respectivos proyectos de sumisión, los cuales reproducimos a continuación:

#### Por la Compañía:

Que el Honorable Árbitro determine conforme a derecho, a la prueba presentada, al Reglamento de Disciplina y al Convenio Colectivo vigente entre Pepsi y la Unión, si procede el despido del querellante, Orlando Pérez Campos. De no proceder el mismo, determinar el remedio a concederse.

#### Por la Unión:

Que el Honorable Árbitro determine conforme al Convenio Colectivo y al derecho vigente, si procede o no el despido del Sr. Orlando Pérez. De determinarlo improcedente, que ordene los remedios provistos en el Convenio Colectivo incluyendo la reposición de empleo y pagos dejados de devengar.

Luego de ponderar ambos proyectos y aquilatar la prueba ante nos, entendemos que el asunto a resolver debe rezar:

Que el Árbitro determine si el despido del Sr. Orlando Pérez Campos estuvo o no justificado. De no estarlo, el Árbitro proveerá el remedio adecuado.

### DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit I, Conjunto - Convenio Colectivo del 1 de marzo de 2010 al 28 de febrero de 2015.
2. Exhibit II, Conjunto - Hoja de Contacto del Sr. Orlando Pérez del 3-6-14.
3. Exhibit III, Conjunto - Segundo Paso de Quejas y Agravios del 10 de marzo de 2014.

### DOCUMENTOS DE LA COMPAÑÍA

1. Exhibit I, Compañía - Foto de Hand Truck.
2. Exhibit II, Compañía - Foto de unos padrinos en una paleta.
3. Exhibit III, Compañía - Reglas de Conducta.
4. Exhibit IV, Compañía - Report Location History del 3-11-2014.

### DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

#### ARTÍCULO 26 ANTIGÜEDAD

##### Sección 1

A. ...

B. El derecho de antigüedad será perdido por cualquier trabajador por las siguientes razones:

1. ...
2. Despido por causa justa.

...

### OPINIÓN

Nos compete resolver en la controversia de marras, si el despido del Sr. Orlando Pérez Campos estuvo o no justificado.

Sostiene la Compañía que el despido estuvo justificado, ya que a éste lo atraparon con un hand truck de padrinos.

La Unión por su parte sostiene que el despido no estuvo justificado, ya que la Compañía no logró, con prueba robusta y contundente, la justa causa lo imputado al empleado.

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

La Compañía para sustentar su caso presentó dos testigos. El primero declaró que vio al Querellante con un hand truck de padrinos; y la segunda, que vio al Querellante saliendo del ponchador caminando.

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).

Nuestro más alto tribunal en J. R.T. v. Hato Rey Psychiatric, supra, dijo:

“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.”

Como puede observarse es el patrono quien tiene que probar que la acción disciplinaria (despido) estuvo justificada.<sup>1</sup> Debemos apuntarla, 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 sustente, y su reputación queda en dudas, así como su valía como empleado y trabajador. En adición, ha sido y 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 el mismo estuvo justificado.<sup>2</sup>

El Convenio Colectivo en su Artículo 26, supra, dispone que la Compañía podrá despedir empleados por causa justificada. Si nos vamos al marco del derecho, y tomamos de base lo que 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.
- 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.

---

<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 de 30 de mayo de 1976, según enmendada; 29 LPRA 185 (K).

<sup>3</sup> Idem.

Ninguno de estos requisitos logró probarnos la Compañía que fueron infringidos por el Querellante.

La prueba presentada por la Compañía no es o no fue lo suficiente para demostrar, en efecto, el Querellante cometiera la falta que se le imputa. La Compañía no logró probar o establecer que los servicios prestados se afectaran; que la imagen de la Compañía fue lacerada; que la conducta del Querellante ocasionara grandes problemas operacionales; sobre todo, que afectara el buen y normal funcionamiento de la empresa. Hay que tener en cuenta, que en este campo el principio de justa causa exige que debe haber proporción entre la falta cometida y la acción disciplinaria; la ausencia de este requisito torna injustificado el despido.

No queremos terminar sin traer a colación lo que nuestro Tribunal Supremo manifestó en Secretario del Trabajo v. I.T.T., 108 DPR 536 (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 justifica 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 único haber en la estructura de producción: sus energías, su

capacidad física e intelectual durante los años más facundos,  
en fin, su salud que declina con el tiempo.”

Esta expresión de nuestra más alta curia concluye categóricamente que “grave ha de ser la falta, pero cristalina debe ser la prueba que se pretenda para justificar el despido.”

Finalmente, no es la función del árbitro sustituir la prerrogativa gerencial al imponer medidas disciplinarias. En la controversia de marras, la sanción impuesta al Querellante resulta ser excesiva y peca al no existir justa causa para consumir el despido.

A tenor con lo arriba esbozado, emitimos el siguiente:

#### LAUDO

El despido del Sr. Orlando Pérez Campos no estuvo justificado. Se ordena la reposición inmediata así como se ordena el pago de todos los haberes dejados de percibir desde la fecha de su despido.

#### REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 5 de diciembre de 2014.



---

JORGE TORRES PLAZA  
Árbitro

#### CERTIFICACIÓN:

Archivado en autos hoy, 5 de diciembre de 2014 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR JOSE RODRIGUEZ VELEZ  
PRESIDENTE  
MOVIMIENTO SOLIDARIO SINDICAL  
371 CALLE DEGETAU  
SAN JUAN PR 00916

SR ORLANDO PEREZ  
OFICIAL  
MOVIMIENTO SOLIDARIO SINDICAL  
371 CALLE DEGETAU  
SAN JUAN PR 00916

LCDA CARMEN A DELGADO CIFUENTES  
CALLE ESTEBAN PADILLA  
#47 SUITE 1-A  
BAYAMON PR 00961

SRA ISABEL CHEVERE  
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS  
PEPSI AMERICAS  
PO BOX 2600  
TOA BAJA PR 00951-2600

LCDO JOSE I CARABALLO GONZALEZ  
BUFETE FIDDLER GONZALEZ & RODRIGUEZ  
PO BOX 363507  
SAN JUAN PR 00936-3507

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