

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PR 00919-5540

PEPSI CABCORP.
(Compañía o Patrono)

Y

MOVIMIENTO SOLIDARIDAD
SINDICAL
(Unión o MSS)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-16-793

SOBRE:
DESPIDO DEL SR. JEFTE ROBLES POR
DORMIRSE EN EL TRABAJO REGLA B
INCISO 18 (SEGUNDA FALTA)

ÁRBITRO:
ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso se efectuó el 3 de noviembre de 2017, ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.

Por parte de PEPSI CBC ("Pepsi" Compañía o "Patrono") comparecieron: la Sra. María Montalvo, Representante de Pepsi; el Sr. Edwin Rivera y el Sr. Luis Peña, testigos y el Lcdo. Enrique R. Padró Rodríguez, Asesor Legal y Portavoz.

Por parte de la Unión, Movimiento Solidario Sindical ("Unión" o "MSS"), comparecieron: Nelson Escudero, Representante de la Unión; Jefte Robles, querellante; y la Lcda. Carmen A. Delgado Cifuentes, Asesora Legal y Portavoz.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron un acuerdo en cuanto a la controversia a resolver, por lo que cada cual presentó por separado su proyecto de sumisión¹. En vista de lo anterior,

¹ El Proyecto de Sumisión de la Unión fue: Que el Honorable Árbitro determine si conforme a la prueba, el Convenio Colectivo y la ley, el patrono rebate la presunción de que el despido del querellante es injustificado. De determinar que se mantiene la presunción de ilegalidad del despido, que determine el remedio adecuado.

resolvemos que la controversia a dilucidar está debidamente contenida en el proyecto presentado por la Compañía.

Que el Árbitro determine si el despido del querellante, Jefe Robles, procede a tenor con las Reglas de Conducta de Pepsi, el Convenio Colectivo vigente, el expediente de personal y el Derecho aplicable y, de determinar que no procede, que este Árbitro configure el remedio a otorgarse.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO 29

DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1 La Compañía tendrá disponibles fuentes de agua fría dentro de la planta y sus almacenes.

Sección 2 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.

Sección 3 Cualquier empleado que se sintiera agraviado por la aplicación de dichas reglas de conducta a él, podrá acudir al procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje establecido en este Convenio.

[...]

ARTÍCULO 30

DERECHOS DE ADMINISTRACION

Sección 1: La Compañía tiene el 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 periodo 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 aplicara 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 los 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 estén en conflicto con los derechos establecidos por las leyes a los miembros de la Unión.
- m) Los vendedores llevarán libros de ruta, los cuales incluirán un record de todas las ventas hechas a todos los clientes en la ruta asignada al vendedor.
- n) La Compañía tiene el derecho a asignar a 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 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".

El caso quedaría sometido para su adjudicación el 7 de febrero de 2018, fecha en que vencía la presentación de alegatos escritos. Estamos en posición de resolver.

VI. HECHO ESTIPULADO

1. El querellante comenzó a laborar en Pepsi Co el 23 de noviembre de 2009.

V. RELACIÓN DE HECHOS

El querellante, Jefe Robles (en adelante o "querellante"), comenzó a trabajar en Pepsi el 23 de noviembre de 2009. Para las épocas pertinentes, el querellante fungió como empleado de limpieza o *Janitor* en Pepsi, asignado al tercer turno de trabajo. El tercer turno comenzaba a las 9:00 pm y culminaba a las 5:00 am. En dicho turno, usualmente, laboraban dos (2) *Janitors*, incluyendo el querellante.

Las funciones y responsabilidades del querellante como *Janitor* consistían en mantener y limpiar todas las áreas dentro de los predios de la empresa y llevar a cabo los procesos de saneamiento externo en las líneas de producción de la compañía. Dicho proceso consiste en limpiar, con ciertos químicos específicos y requeridos, el área externa de los equipos que componen las líneas de producción, con tal de garantizar que el proceso de producción esté libre de cualquier tipo de contaminación, incluyendo contaminación microbiológica. Dicho proceso de saneamiento constituye parte del proceso de producción; es decir, antes de poder producir los productos correspondientes,

se requería que el querellante, como *Janitor*, llevara a cabo dicha labor de saneamiento externo en el equipo de producción. De no llevarse a cabo dicho proceso, Pepsi no puede comenzar el proceso de producción en la línea concernida.²

En ese sentido, la labor del querellante era sumamente importante para fines de Pepsi. Por un lado, el proceso de saneamiento en sí era sumamente importante para fines de garantizar que el producto que desembocase en el consumo del público fuese íntegro y libre de cualquier tipo de contaminación. En dicho aspecto, la labor del Querellante tenía un ingrediente muy marcado de salud pública. Por otro lado, la exigencia de que el Querellante llevara a cabo el proceso de saneamiento a tiempo era necesaria para que el proceso de producción comenzara y corriera dentro de los parámetros establecidos y programados. Es decir, del querellante incurrir en un atraso en la labor de saneamiento, el proceso de producción, necesariamente, se atrasaría y, por tanto, no se produciría la cantidad de productos programados por la compañía.

Para las épocas pertinentes, el supervisor inmediato del Querellante fue Luis Peña (en adelante referido como "Peña"), quien fungía, y actualmente funge, como *Supervisor de Control de Calidad* de Pepsi. A su vez, Carlos González (en adelante referido como "González") fungía, para las fechas pertinentes, como *Gerente de Control de Calidad* y, por tanto, supervisaba directamente a Peña. El querellante, como *Janitor*, estaba adscrito al Departamento de Control de Calidad de Pepsi.

² Luego del proceso de saneamiento externo, un *Técnico de Control de Calidad* lleva a cabo un muestreo para fines de asegurar que, luego del proceso de saneamiento, el producto está libre de contaminación alguna, específicamente, microbiológica (bacterias, virus, etc.). En ese sentido, para fines de que el *Técnico de Control de Calidad* pueda llevar a cabo dicho muestreo, el *Janitor* tiene que haber llevado a cabo y culminado el proceso de saneamiento externo. De lo contrario, el *Técnico de Control de Calidad* no puede hacer el muestreo en el producto y, por tanto, no se puede comenzar con el proceso de producción.

El 22 y 23 de julio de 2015, el Querellante tenía asignado trabajar el tercer turno, como de costumbre, de 9:00 pm a 5:00 am. En dicho turno, el Querellante iba a trabajar en la línea 5 de producción, la cual estaba encargada de la producción de los galones de agua que produce y vende Pepsi. Aproximadamente a las 11:00 pm del 22 de julio de 2015, Peña impartió una instrucción al querellante, en persona, para que llevara a cabo el proceso de saneamiento externo en dicha línea exactamente a la 1:00 am. Ello ya que Peña anticipaba y había estimado que el proceso de producción comenzaría a las 4:30 am y que, para fines de que el mismo comenzara a tiempo, el proceso de saneamiento tenía que llevarse a cabo a la 1:00 am.

Por tal razón, Peña instruyó al Querellante que tomara su período de tomar alimentos treinta (30) minutos antes de lo usual. Ello debido a que el Querellante usualmente tomaba su período de tomar alimentos a la 1:00 am. Es menester mencionar que, por disposición del Convenio Colectivo aplicable, el Querellante contaba con un período de tomar alimentos de treinta (30) minutos. A raíz de ello, en el turno del 22 y 23 de julio de 2015, el Querellante tenía que tomar su período de tomar alimentos a las 12:30 am y culminar el mismo a la 1:00 am, con tal de comenzar en dicha hora el proceso de saneamiento externa de la línea 5 de producción.

Durante el tercer turno, de 9:00 pm a 5:00 am, usualmente había un solo supervisor que monitoreaba y supervisaba todas las operaciones de producción que se llevaban a cabo durante dicho período. Dicho supervisor era Edwin Rivera (en adelante referido como "Rivera"), quien funge y fungía para las fechas pertinentes como *Supervisor de Mantenimiento*. Sus funciones y responsabilidades como *Supervisor de Mantenimiento* consistían en asegurar que se llevara a cabo el mantenimiento preventivo y correctivo de

los distintos equipos de producción en la planta, con tal de garantizar la producción adecuada y planificada de la compañía. Ahora bien, en lo que respecta al tercer turno, Rivera tenía la función principal de supervisar todas las operaciones de dicho turno y, por tanto, supervisar a los empleados que laboraban en el mismo.

Así las cosas, en la madrugada del 23 de julio de 2015, un empleado del Departamento de Control de Calidad que laboraba en el tercer turno conversó con Rivera y le indicó que había completado el proceso de saneamiento interno de la línea 5 y que necesitaban que el Querellante llevara a cabo el proceso de saneamiento externo con tal de continuar el proceso de producción según planificado. A esos efectos, el empleado indicó a Rivera que no encontraba al Querellante en ningún sitio dentro de los predios de la Pepsi, por lo que le solicitó asistencia para buscar y encontrar al querellante con tal de que hiciera dicha labor. A esos fines, Rivera buscó al Querellante en distintos lugares dentro de los predios de la compañía sin resultado. Rivera, entre otras cosas, dialogó con los distintos empleados y llamó al Querellante utilizando el radio teléfono portátil y éste no contestó.

Por tal razón, Rivera decidió observar las imágenes captadas por el sistema de vigilancia electrónica de Pepsi con tal de indagar sobre el paradero del Querellante. A esos efectos, Rivera, al llegar al área de los vídeos, echó hacia atrás dichas imágenes y pudo observar lo siguiente: (i) a las 12:17:51 am, el Querellante entró al área de la cafetería de Pepsi y; (ii) a las 12:20:39 am, el Querellante salió de los predios de la compañía hacia el estacionamiento de la empresa.

Al observar dichas imágenes, Rivera salió hacia el estacionamiento para ver si encontraba al Querellante. Específicamente, Rivera salió de los predios de la compañía, hacia el estacionamiento, aproximadamente a la 1:28:37 am.

Al salir, Rivera preguntó al Oficial de Seguridad de la empresa si había visto al Querellante y éste le contestó que no. Acto seguido, Rivera observó al Querellante salir de un automóvil y dirigirse hacia su persona. Rivera cuestionó al Querellante si estaba bien y si le había ocurrido algo, a lo que el Querellante le contestó, simplemente, que estaba en su período de tomar alimentos. El Querellante no le manifestó nada adicional a Rivera.

Así las cosas, Rivera y el Querellante entraron a los predios de la compañía a la 1:30:51 am y llegaron, aproximadamente, al área de producción a la 1:35 am. Aproximadamente en dicha hora el Querellante pudo comenzar el proceso de saneamiento externo que le correspondía.

Más o menos a la 1:39 am del 23 de julio de 2015, Peña recibió una llamada de parte del Querellante. Al no poder contestar a tiempo la misma, Peña le devolvió llamada aproximadamente a la 1:40 am. Al lograr conversar con el Querellante, éste le expresó a Peña que había sucedido una situación en el trabajo y, "como cuentas claras conservan amistades y yo estoy caliente", le informó que había tomado su período de tomar alimentos a las 12:30 am, según instruido, y que, durante el mismo, fue a su vehículo a dormir, se quedó dormido y que, a pesar de haber activado la alarma para que lo despertase a la 1:00 am, la misma no sonó o no la escuchó, por lo que se despertó en esos precisos momentos, aproximadamente a la 1:39 am. En ese sentido, el Querellante reconoció a Peña que había tomado una hora y diez minutos de receso, a pesar de que sólo contaba con treinta (30) minutos conforme al Convenio Colectivo aplicable. Peña

respondió al Querellante que se reintegrara a sus labores y dialogarían al día siguiente sobre dicho asunto.

Temprano en la mañana siguiente, Peña se comunicó con Rivera y Rivera le narró lo sucedido durante el tercer turno con relación al Querellante.

Con dicha información, Peña dialogó con González sobre lo sucedido con relación al Querellante. Peña y González decidieron revisar el expediente del Querellante y evaluar el impacto, si alguno, que tuvo el atraso de la conducta del Querellante en la producción de los galones de agua, según programada. Al revisar el expediente del Querellante, Peña confirmó que éste había sido suspendido de empleo y sueldo el 2 de diciembre de 2014 por la misma razón que motivó el incidente del 23 de julio de 2015, a saber, **dormir en el trabajo**, en violación a la Regla B(18) de las Reglas de Conducta de Pepsi. Además, al revisar el impacto en producción, Peña confirmó que la línea 5 de galones de agua tenía la meta de producir 2,052 cajas en el tercer turno del 22 y 23 de julio de 2015 y que, como consecuencia del atraso del Querellante, sólo produjo 1,731 cajas, una diferencia de 321 cajas de galones de agua.

A base de dicha información, Peña, en consulta con González y con el Departamento de Recursos Humanos de Pepsi, revisó las Reglas de Conducta de la empresa y tomó la decisión de despedir al Querellante. Ello por razón de que ésta era la segunda violación que éste cometía de la Regla B (18) de las Reglas de Conducta de Pepsi y, a tenor con la misma, procedía el despido en su segunda ofensa. Específicamente, la Regla B (18) de las Reglas de Conducta de Pepsi dispone:

| REGLAS "B" | PRIMERA FALTA | SEGUNDA FALTA |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|
| 18. Dormirse en el trabajo o utilizar el tiempo del trabajo para leer material no relacionado con el mismo. | Suspensión | Despido |

A esos efectos, Peña se reunió con el Querellante y un delegado de la Unión, y le notificó sobre su despido a tenor con la Regla B (18) de Pepsi. En dicha reunión, Peña le otorgó la *Hoja de Contacto* correspondiente, en la cual se consignó la razón de su despido.

VI. OPINIÓN

Nos compete resolver si el despido del Querellante estuvo justificado o no a tenor con las Reglas de Conducta de Pepsi, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable. En consecuencia, en primer lugar, nos corresponde determinar si la conducta que motivó el despido del Querellante quedó demostrada conforme al descargue de prueba y si, a base de la conducta probada, el despido de este debe sostenerse.

De entrada, resolvemos que el despido del Querellante estuvo justificado y el mismo quedó probado en la vista de arbitraje efectuada.

Durante la vista de arbitraje, Pepsi, quien tenía el peso de la prueba, presentó el testimonio del Sr. Edwin Rivera y del Sr. Luis Peña, supervisor inmediato del Querellante. Además presentó prueba documental, que fue recibida, marcada y admitida como Exhibits 1 al 6, 6 (a) y 7 del Patrono. También se presentó prueba conjunta recibida, marcada y admitida como Exhibits conjuntos del 1 al 5.

Para probar su caso, Pepsi, presentó el testimonio del supervisor inmediato del Querellante, El Sr. Luis Peña. Este declaró que el Querellante le admitió expresamente la conducta que se le imputó. Peña testificó que, cuando confrontó al Querellante en la

madrugada del 23 de julio de 2015, admitió y reconoció que se había quedado dormido por espacio de una hora y diez minutos, a pesar de que únicamente contaba con un periodo de tomar alimentos de treinta (30) minutos. La declaración de Pena fue específica, detallada y clara. No encontramos en su testimonio elementos que nos hagan dudar de que su testimonio estuviera viciado o que tuviera algún prejuicio contra el Querellante con el propósito de hacerle daño. Al menos para este Árbitro, conforme a la prueba desfilada, dicho testimonio no contradicho y nos pareció posible dentro de las circunstancias relatadas. No encontramos nada que no nos mereciera credibilidad.

Por tanto, concluimos que la conducta que motivó su despido quedó probada. Ante ello, concluimos que el despido del Querellante estuvo justificado al amparo del derecho aplicable, el Convenio Colectivo vigente y las Reglas de Conducta de Pepsi.

En primer lugar, el derecho aplicable sostiene y apoya el despido del Querellante como justificado.

La Ley 80, 29 L.P.R.A. sec. 185 *et seq.*, establece que todo empleado de comercio, industria u otro negocio o sitio de empleo que sea despedido de su puesto, sin mediar justa causa, tiene derecho a recibir de su patrono una indemnización establecida por ley. 29 L.P.R.A. § 185a. Delgado Zayas v. Hosp. Inter. Med. Avanzada, 137 D.P.R. 643 (1994); Secretario del Trabajo v. ITT, 108 D.P.R. 536 (1979). A tales efectos, la Ley 80 dispone en su

Artículo 1:

Todo empleado de comercio, industria o cualquier otro negocio o sitio de empleo, designado en lo sucesivo como el establecimiento, donde trabaja mediante remuneración de alguna clase contratado sin tiempo determinado, que fuere despedido de su cargo sin que haya mediado una justa causa, tendrá derecho a recibir de su patrono [la compensación dispuesta por la ley].

29 L.P.R.A. § 185a. (Énfasis suplido).

La Ley 80 tiene un propósito reparador para casos de despido sin justa causa y, además, la misma constituye el remedio exclusivo. Beauchamp v. Holsum Bakers of P.R., 116 D.P.R. 522 (1985); Rivera v. National Life Insurance, 106 D.P.R. 517 (1977). Sólo en aquellos casos en que el patrono no puede establecer una causa justificada para el despido es que viene obligado a indemnizar al obrero. Lejos de ser una obligación absoluta, la obligación de indemnizar al trabajador bajo la Ley 80 sólo surge cuando se despide caprichosamente; esto es, **sin causa o 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). Es decir, en los casos en que media justa causa para un despido, la persona que ha sido objeto de tal acción no tiene remedio alguno disponible contra su patrono.

Así, el Artículo 2 de la Ley 80, según enmendado por la Ley Núm. 4 de 26 de enero de 2017 ("Ley 4"), contiene unas guías respecto a lo que constituye justa causa. Conforme a dicho Artículo, se entenderá por justa causa para el despido "aquella que no esté motivada por razones legalmente prohibidas y que no sea producto del mero capricho del patrono". Además, se entenderá por justa causa:

- (a) Que el obrero incurra en un patrón de conducta impropia o desordenada.
- (b) Que el empleado incurra en un patrón de desempeño deficiente, insuficiente, insatisfactorio, pobre, tardío o negligente. Esto incluye **incumplir con normas y estándares de calidad** y seguridad del patrono, **baja productividad**, falta de competencia o habilidad para realizar el trabajo a niveles razonables requeridos por el patrono y quejas repetidas de los clientes del patrono.

(c) Violación reiterada por el empleado de las reglas y reglamentos razonables establecidas para el funcionamiento del establecimiento siempre que copia escrita de los mismos se haya suministrado oportunamente al empleado."

[...]

No se considerará despido por justa causa aquel que se hace por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. 29 L.P.R.A. § 185b. (Énfasis suplido).

A esos efectos, en Secretario del Trabajo v. ITT, *supra*, el Honorable Tribunal Supremo indicó:

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. Secretario del Trabajo v. ITT, *supra* a la pág. 542. (Énfasis suplido).

En dicho contexto, se considera justa causa para el despido la que tiene su origen, no ya en el libre arbitrio del patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa. Secretario del Trabajo v. ITT, *supra* a la pág. 543 (1979). De esta manera, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha señalado que la negligencia, incompetencia, deslealtad, desobediencia a las reglas y órdenes del patrono y la falta de honradez son motivos para despedir a un empleado. Mercedes Bus Line v. Tribunal, *supra* a la pág. 695. (Énfasis suplido).

De igual forma, la Ley 80, recién enmendada por la Ley 4, establece claramente los deberes del empleado y dispone, entre otros:

(a) Cumplir con las responsabilidades y obligaciones de su puesto de trabajo, de conformidad a las normas del patrono, la buena fe y diligencia.

(b) Observar las medidas de seguridad e higiene establecidas por el patrono.

[...]

(d) Cumplir las órdenes e instrucciones del patrono en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

[...]

(f) Contribuir a mejorar la productividad y competitividad de la empresa del patrono.

(g) Todos aquellos deberes que se deriven del contrato de empleo o de las reglas y normas establecidas por el patrono que no sean contrarias a la ley, la moral y el orden público.

A raíz del inciso (c) del Artículo 2 de la Ley 80, *supra*, el Tribunal Supremo ha reconocido el derecho de un patrono a adoptar aquellas normas razonables para garantizar el buen funcionamiento del establecimiento y a despedir a aquellos empleados que las violen sin tener que pagarles mesada. En dicho contexto, se considera justa causa para el despido la que tiene su origen, no ya en el libre arbitrio del patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa. Secretario del Trabajo v. ITT, *supra* a la pág. 543 (1979). La jurisprudencia y las Guías para la aplicación de la Ley 80 establecen que la desobediencia a las reglas y órdenes del patrono son justa causa para el despido. Mercedes Bus Line v. Tribunal, *supra*.

De igual forma, la violación de las reglas de conducta formuladas por el patrono se considera justa causa para el despido de un empleado, siempre que el patrono demuestre: (i) la razonabilidad de las normas establecidas para el funcionamiento del establecimiento; (ii) que le suministró una copia escrita de éstas al empleado; (iii) que el empleado las violó en reiteradas ocasiones; (iv) que no sea por mero capricho del patrono o sin razón

relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. Feliciano Martes v. Sheraton Old San Juan, 182 D.P.R. 368 (2011); Rivera Águila v. K-Mart de P.R., 123 D.P.R. 599, 613-614 (1989).

En Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd., 129 D.P.R. 763 (1992), el Tribunal Supremo expresó que el manual de una empresa, que contiene las reglas y reglamentos del trabajo y establece normas, beneficios y privilegios que disfrutará el empleado, forma parte del contrato de trabajo. Así, la violación a las reglas de conducta del patrono se considera justa causa para el despido de un empleado, siempre que el patrono demuestre, la razonabilidad de las normas establecidas para el funcionamiento del establecimiento; que le suministró una copia escrita de éstas al empleado; y que el empleado las violó. Rivera Aguila v. K-Mart de P.R., *supra* a las págs. 613-614.

También, establecido está que un patrono, además de administrar su negocio, posee el derecho inherente de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñan, ascenderlos y degradarlos, transferirlos, disciplinarlos por justa causa y mantener la conducta del personal a su más alto nivel. Elkouri & Elkouri, How Arbitration Works, 457 (4ta ed. 1985). Esto es, el patrono tiene derecho a establecer las reglas y normas básicas que entienda resultan necesarias para garantizar la más eficiente operación de su negocio.

Adviértase que, debido a que la Ley 80 reconoce que los despidos que se realizan para proteger la buena marcha y funcionamiento de la empresa son justificados, en ausencia de un claro fracaso a la justicia, los tribunales deben otorgarle gran respeto y deferencia a las decisiones que el patrono efectúa en su negocio. Los tribunales federales han reiterado esta norma al señalar que cuando el patrono articula una explicación de negocio para el despido de un empleado, tal como lo es una conducta inapropiada y una violación reiterada a las

normas y reglamentos de la compañía, los tribunales no pueden asumir el rol de un “súper departamento de personal” para evaluar los méritos o la razonabilidad de la explicación legítima y de negocios ofrecida por el patrono. Véase, Feliciano De La Cruz v. El Conquistador Resort and Country Club, 218 F.3d 1, 8 (1^{er} Cir. 2000); Rodríguez-Cuervos v. Wal-Mart Stores, 181 F.3d 15, 22 (1^{er} Cir. 1999); Mesnick v. General Electric Company, 950 F.2d 816, 825 (1^{er} Cir. 1991); Mechnig v. Sears, Roebuck & Co., 864 F.2d 1359, 1365 (7^{mo} Cir.1988) (“Courts do ‘not sit as a super-personnel department that reexamines an entity’s business decisions.’ ‘No matter how medieval a firm’s practices, no matter how high-handed its decisional process, no matter how mistaken the firm’s managers, [the law does] not interfere.’”), citado en González v. El Día, Inc., 304 F.3d 63, 69 (1^{er} Cir. 2002)); LeBlanc v. Great American Ins. Co., 6 F.3d 836, 846 (1^{er} Cir. 1993) (“It is not a court’s role ‘to second-guess the business decisions of an employer’”).

Este Honorable Foro ha resuelto de manera reiterada que dormir en horas laborables es una falta grave que constituye justa causa para el despido. Veamos.

A modo de ejemplo, en Gabriel Fuentes Jr. Construction, Inc. v. Sindicato De Empleados De Equipo Pesado, Construcción y Ramas Anexas De Puerto, A-03-2335, el Honorable Árbitro Ramón Santiago Fernández sostuvo el despido del Querellante por dormir en horas de trabajo, expresando lo siguiente:

Debemos recordar que en el campo de las relaciones obrero-patronales, dormir en horas de trabajo se considera como una falta grave. A tales efectos, ese tipo de conducta es de una alta gravedad al sopesarla contra la estabilidad de la empresa, al no tener a todos sus empleados produciendo; y, además, crea un disgusto entre los empleados, ya que en éstos recaerá el peso de las labores no realizados por este empleado.

Más aún, dentro del poder y la capacidad de la Compañía

para determinar la penalidad a imputarse ante este tipo de falta, una vez probada la ocurrencia del mismo, debemos respetar la misma, siempre que la pena imputada guarde proporción con la falta cometida. En este caso la penalidad impuesta ante la falta cometida no es una abusiva ni está fuera de proporción a la conducta imputada. (Énfasis suplido).

De igual manera, en Hospital San Carlos Borromeo v. Unión Laboral de Enfermeras, A-07-1252, el Honorable Árbitro Fernando E. Fuentes Félix determinó que el despido de dos (2) empleados que se ubicaron en un área que no les correspondía, obstaculizaron una puerta de emergencia y durmieron durante horas laborables era justificado. Al así determinarlo, el Árbitro expresó:

Debemos recordar que en el campo de las relaciones obrero-patronales, dormir en horas de trabajo se considera como una falta grave.

[...]

Sería a nuestro entender imprudente esperar una reiteración de este tipo de faltas antes de separarlos permanentemente del Hospital. La prueba del Patrono resultó ser clara y convincente a los efectos de que el comportamiento y actuación de los Querellantes denotó negligencia e incumplimiento en el desempeño de sus deberes y responsabilidades y por lo tanto debemos sostener el despido y proceder a desestimar la querrella radicada por la Unión en el caso de autos. (Énfasis suplido).

Por otro lado, el Convenio Colectivo vigente entre las partes, en su Artículo 29, Sección 2, dispone que Pepsi tendrá derecho de establecer reglas de trabajo interna que deben ser obedecidas por los empleados mientras éstos estén en gestiones de la compañía. Además, al negociar el Convenio Colectivo vigente entre Pepsi y la Unión, las partes expresamente acordaron que la compañía tendría el derecho a establecer y poner en vigor los estándares de calidad y de servicio para su mercancía, productos y servicios, al igual

que dirigir y supervisar a sus empleados. Por tal razón, Pepsi actuó de conformidad con el Convenio Colectivo vigente al aplicar las Reglas de Conducta para fines de disciplinar la conducta del Querellante.

Del mismo modo, la Regla B(18) de las Reglas de Conducta de Pepsi dispone claramente que dormir en el trabajo y durante horas laborables constituye una falta y que la primera falta conlleva una suspensión de empleo y sueldo y la segunda conlleva el despido. En autos, la prueba patronal desfilada demostró que: (i) el Querellante recibió dichas Reglas de Conducta y acusó recibo de las mismas el 23 de noviembre de 2009 y el 26 de noviembre de 2010; (ii) el Querellante violentó dicha Regla B(18) al dormir durante horas laborables en diciembre de 2014, razón por la cual fue suspendido de empleo y sueldo el 2 de diciembre de 2014; (iii) el Querellante durmió nuevamente durante horas laborables en julio de 2015, violentando la Regla B(18), razón por la cual la acción disciplinaria que procedía y se le aplicó, a tenor con la referida regla, era el despido.

La querella presentada por la Unión impugnando el despido del Querellante es desestimada sin trámite ulterior ya que el despido fue justificado.

A tono con lo anteriormente señalado, emitimos el siguiente:

VII. LAUDO DE ARBITRAJE

El despido del querellante, Jefe Robles, estuvo justificado a tenor con las Reglas de Conducta de Pepsi, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable. Se desestima la querella.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 13 de febrero de 2018.



ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, a 13 de febrero de 2018; se remite copia por correo a las

siguientes personas:


LCDO. ENRIQUE R. PADRÓ RODRÍGUEZ
SILVA-COFRESÍ, MANZANO & PADRÓ LLC
PO BOX 4187
SAN JUAN PR 00936-4187

LCDA. CARMEN DELGADO CIFUENTES
PO BOX 361453
SAN JUAN PR 00936-5160

SR. NELSON J. ESCUDERO GORRITZ
REPRESENTANTE
MOVIMIENTO SOLIDARIO SINDICAL
PO BOX 361453
SAN JUAN PR 00936-1453

SR. JOSÉ A. RODRÍGUEZ VÉLEZ
PRESIDENTE
MOVIMIENTO SOLIDARIO SINDICAL
PO BOX 361453
SAN JUAN PR 00936-1453

SRA. MARÍA MONTALVO
GERENTE RECURSOS HUMANOS
PEPSI CBC
PO BOX 2600
TOA BAJA PR 00951-2600


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III