

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

**PEPSI COLA PR DISTRIBUTING
LLC
(PATRONO)**

Y

**UNIÓN TRONQUISTAS De
PUERTO RICO LOCAL 901
(UNIÓN)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASOS NÚMERO: A-19-110

**SOBRE: DESPIDO
EDUARDO AYALA**

ÁRBITRO: JOSÉ F. PUEYO FONT

I. INTRODUCCIÓN

La vista para dilucidar los hechos del caso identificado en epígrafe se efectuó el 18 de marzo de 2026, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. La comparecencia anotada en la referida ocasión fue la siguiente: el querellante Eduardo Ayala; Rafael Rivera, representante de la Unión; y el Lcdo. José E. Carreras Rovira, asesor legal y portavoz. Mario Santos Motta, ex supervisor del querellante y testigo; Emily Lorenzo Ortiz, Directora de Recursos Humanos y testigo; y el Lcdo. José A. Silva Cofresí, asesor legal y portavoz. El caso quedó sometido, para efectos de su correspondiente análisis y adjudicación, el 21 de abril de 2026.

II. SOBRE LA SUMISIÓN

Las partes acordaron someter al árbitro, para su consideración y determinación final, lo siguiente:

“Determinar conforme a derecho, al Convenio Colectivo y la prueba presentada, si el despido del querellante estuvo o no justificado. De estar injustificado, que el árbitro determine el remedio adecuado.”

II. RELACIÓN DE HECHOS

1. Los hechos que conforman el presente caso ocurrieron durante la vigencia de un Convenio Colectivo suscrito entre la Compañía y la Unión, con vigencia desde el 1 de junio de 2016 hasta el 31 de mayo de 2019.

(Exhibit 1 Conjunto).

2. A raíz de un incidente de alegados actos constitutivos de hostigamiento sexual ocurridos el 23 de junio de 2018, según reportado por una empleada de su cliente Supermax, ubicado en Dorado, Puerto Rico, la Compañía Pepsi Cola suspendió de empleo y sueldo al querellante Eduardo Ayala, hasta tanto se concluyera una investigación sobre los hechos reportados. **(Exhibits 1,2,3, 4, 9 y 10 Compañía).**

3. El 26 de junio de 2018, la Compañía efectuó una reunión en la que el querellante estuvo presente, como parte de la investigación relacionada a la querella de la empleada de la tienda Supermax. En la referida ocasión, el querellante manifestó no recordar nada sobre la situación reportada por la empleada. **(Exhibits 3 y 4 Compañía).**

4. La Compañía mantiene una Política de Hostigamiento Sexual de cero tolerancia, la que dispone acciones disciplinarias hasta el despido, a ser aplicable en aquellos casos en que se determine culpabilidad de un empleado por actos constitutivos de hostigamiento sexual. **(Exhibit 7 Compañía).**

4. El querellante Eduardo Ayala acusó recibo de las Reglas de Conducta y Política de Hostigamiento Sexual. **(Exhibit 8 Compañía).**

5. Las Reglas de Conducta C-22 y C-25 disponen para el despido en primera ofensa.

6. Una vez concluida la investigación, el querellante Ayala fue despedido de su empleo, efectivo el 10 de julio del 2018. **(Exhibit 5 Compañía).**

IV. ANÁLISIS Y OPINIÓN

Nos corresponde decidir en el presente caso, si estuvo justificado o no el despido del querellante Eduardo Ayala. El 23 de junio de 2018, Genoby Lozada, empleada de la tienda Supermax ubicada en Dorado, Puerto Rico se querelló ante Glisette Concepción, encargada en el área de Servicios al Cliente, alegando haber sido objeto de actos de hostigamiento de parte del señor Eduardo Ayala, suplidor de la Compañía Pepsi Cola.

Específicamente, la empleada alegó que el querellante Ayala se dirigió al mostrador de servicio de la tienda, intentando entablar conversación con ella, a lo que la empleada le indicó que deseaba que se retirara. Acto seguido, el querellante le tomó el rostro a la empleada, acto que no fue del agrado de ésta, por lo que le dejó saber al querellante que era una falta de respeto. A raíz de la querella de la empleada el testigo Mario Santos, ex supervisor del querellante, se reunió con los gerenciales del cliente Supermax, quienes le hicieron saber del incidente reportado por su empleada con el querellante, y otros incidentes ocurridos en la tienda, en los cuales el querellante se envolvía en conversaciones con damas de otras compañías que ofrecían degustaciones y alegadamente las perseguía por la tienda. Surge además de la minuta de la reunión del señor Santos con los gerenciales de Supermax,¹ que el querellante, de alguna forma, obtuvo el número del celular de la empleada, y

¹ Véase Exhibit 4 Compañía.

sin el consentimiento de ésta, insistía en llamarla, razón por la cual se sintió hostigada y en tal estado de nervios que la enviaron en licencia por vacaciones.

Evaluada la prueba que obra en el récord, la política de la Compañía de cero tolerancias a conducta constitutiva de hostigamiento sexual de parte de sus empleados, los hechos y las declaraciones no refutadas de los testigos, concluimos que el despido del querellante fue justificado, y de conformidad con las decisiones de nuestro más alto foro , reconociendo la validez e importancia de la Ley 17 del 22 de abril de 1988, la cual declara como política pública que el hostigamiento sexual en el empleo ,en todas sus modalidades, constituye una forma de discrimen por sexo, y como tal, constituye una práctica ilegal e indeseable que atenta contra el principio constitucional establecido de que la dignidad del ser humano es inviolable.² **Rodríguez Meléndez v. Supermercados Amigo 160 DPR 117 (1990)**. Véase, además, lo resuelto por el Tribunal en el caso **Secretario del Trabajo v. HIMA 137 DPR 643 (1994)**. En los casos citados, el Tribunal avaló la decisión de los despidos en ambas instancias en donde ocurrieron actos de hostigamiento sexual, prohibidos por ley y las respectivas políticas internas del patrono prohibiendo el hostigamiento sexual. Cabe señalar que ciertamente, ningún patrono puede atender livianamente alegaciones de hostigamiento sexual de parte de sus empleados, y no tomar acción remediativa inmediata. El no hacerlo puede conllevar efectos negativos en términos de la relación

² 29 L.P.R.A. Sec.155

contractual con sus clientes, además de la responsabilidad legal, que generalmente conlleva litigios muy costosos.

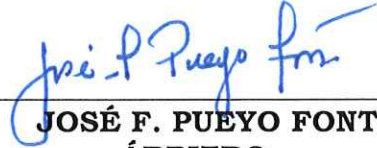
Por los fundamentos hasta aquí señalados, procedemos a emitir el siguiente

V. LAUDO

El despido del señor Eduardo Ayala fue justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En Hato Rey, Puerto Rico, 29 de junio de 2026.



JOSÉ F. PUEYO FONT
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 29 de junio de 2026 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SRA. EMILY LORENZO
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
PEPSI COLA PUERTO RICO
elorenzo@cbc.com

SRA. GLADYS CORDERO
DIVISIÓN DE ARBITRAJE Y LEGAL
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR LOCAL 901
unión.pr@tronquista901.com

LCDO. JOSÉ CARRERAS ROVIRA
REPRESENTANTE DE LA UNIÓN
jecarrerasrovira@gmail.com

LCDO. JOSÉ SILVA COFRESI
REPRESENTANTE DEL PATRONO
jsilva@scmplex.com



ARLENA OLIVO BACHILLER
TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA