

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

PEPSI COLA PUERTO RICO  
DISTRIBUTING  
(la Compañía)

Y

MOVIMIENTO SOLIDARIO  
SINDICAL  
(la Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-20-1158

SOBRE: DESPIDO (SR. ABRAHAM  
LAJARA RAMOS)

ÁRBITRO: JORGE L. TORRES PLAZA

## I. INTRODUCCIÓN

La controversia de epígrafe fue pautada para el martes, 8 de junio de 2021, a las 8:30 a.m., en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para fines de adjudicación el 9 de julio, fecha concedida para la radicación de sus respectivos memorando de derecho.

Ese día comparecieron por PEPSI COLA PUERTO RICO DISTRIBUTING, en adelante denominada "la Compañía", el Sr. Pedro Rodríguez, Director Recursos Humanos; y el Lcdo. José I. Caraballo González, Asesor Legal y Portavoz.

De otra partes, por MOVIMIENTO SOLIDARIO SINDICAL, en adelante denominada "la Unión", comparecieron la Sra. Vanessa Contreras, Presidenta;

Abraham Lajara, querellante; y la Lcda. Carmen A. Delgado Cifuentes, 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 tuvieron a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

## II. SUMISIÓN

Las partes no lograron ponerse de acuerdo a lo que la sumisión respecta, por lo que, procedimos a solicitarle sus respectivos proyectos, 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, Abraham Lajara Ramos. De no proceder el mismo, determinar el remedio a concederse.”

### POR LA UNIÓN:

“Que el Honorable Árbitro resuelva conforme a la prueba y el Convenio Colectivo y el derecho vigente si el despido fue uno injustificado, como se presume. De entender que no hubo justa causa, que determine el remedio adecuado, incluyendo la restitución de empleo y salarios y beneficios dejados de devengar.”

Luego de evaluar, analizar, y ponderar la prueba presentada, entendemos que el asunto a resolver debe de rezar:

“Que el árbitro determine si el despido del Sr. Abraham Lajara Ramos estuvo o no justificado. De no estarlo, el árbitro proveerá el remedio adecuado.”

#### DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit 1, Conjunto – Convenio Colectivo de 24 de julio de 2019 a 28 de julio de 2022.
2. Exhibit II, Conjunto – Hoja de Contacto de enero 21, 2020.
3. Exhibit III, Conjunto – Hoja de Contacto de junio 3, 2019.
4. Exhibit IV, Conjunto – Hoja de Contacto de noviembre 7, 2018.
5. Exhibit V, Conjunto – Acuse de Recibo de 22 de octubre 2018, suscrito por Abraham Lajara.

#### DOCUMENTOS DE LA COMPAÑÍA

1. Exhibit 1, Compañía – Los 7 Pasos de la Visita del Vendedor de Full Service – Vending Machine.
2. Exhibit II, Compañía – Control de Faltas en Ventas de 1-15-2020.
3. Exhibit III, Compañía – Factura de 8 de enero de 2020.
4. Exhibit IV, Compañía – Cantidad de Falta SAP Diciembre 2019. (1-20-2020)
5. Exhibit V, Compañía – Minuta de 23 de enero de 2020.
6. Exhibit VI, Compañía – Reglas de Conducto.

DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

ARTÍCULO 29  
DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

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) ...
- B) Establecer medidas disciplinarias incluyendo el derecho a despedir por justa causa.

**III. OPINIÓN**

Nos compete resolver en la controversia de autos si el despido del Sr. Abraham Lajara Ramos estuvo o no justificado.

Sostiene la Compañía que el despido estuvo justificado ya que incurrió en la violación a las reglas y normas de disciplina de la Compañía así como al Convenio Colectivo. En adición, que el querellante no corrigió su desempeño mediante la disciplina progresiva.

De otro lado, la Unión sostiene que el despido fue injustificado, ya que la Compañía no logró probar lo imputado al querellante.

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

Estamos firmemente establecido en el campo arbitral que el patrono, además de administrar su negocio, posee el derecho inherente de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñan, ascenderlos, degradarlos, transferirlos y disciplinarlos por justa

causa, manteniendo así la conducta y moral del personal en su más alto nivel.<sup>1</sup> En el ejercicio de dicha prerrogativa, el patrono hace uso de la disciplina correctiva y progresiva, salvo en aquellas circunstancias en que se justifica el despido, dándole la oportunidad al empleado a superarse y corregirse.

Por otro lado, está firmemente establecido en dicho campo, que el despido de un empleado que tiene su origen no ya en el libre albedrío del patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y norma para el funcionamiento de la empresa, se considera justificado.<sup>2</sup>

La Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada, en su Artículo 2 establece que se entenderá por justa causa para el despido de un empleado:

1. Que el obrero siga un patrón de conducta impropia o desordenada.
2. La actitud del empleado de no rendir su trabajo en forma eficiente o de hacerlo tardía o negligentemente o en violación de las normas de calidad del producto que se produce o maneja por el establecimiento.
3. 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.

El Tribunal Supremo de Puerto Rico ha advertido que la Ley Núm. 80 no pretende ni puede, considerada la variedad de circunstancias y normas de los múltiples establecimiento de trabajo, ser un código de conducta conteniendo una lista de faltas y

---

<sup>1</sup> Elkouri & Elkouri: *How Arbitration Works*, 4ta. Ed., BNA, Washington, D.C. (1985), págs. 457 et. Seq.

<sup>2</sup> *Secretario del Trabajo vs. I.T.T.*, 108 DPR 536 (1979)

la sanción correspondiente. Por consiguiente, se le reconoce la potestad a patron para adoptar aquellas reglas de eficiencia y/o normas de conducta que considere necesarias para salvaguardar el buen funcionamiento de su empresa, siempre que éstas satisfagan el criterio de razonabilidad. Rivera Torres v. Pan Pepín, 2004 T.S.P.R. 59; Jusino Figueroa v. Walgreens, 2001 T.S.P.R. 50; Secretario v. I.T.T., 108 DPR 536 (1979)

En el caso Blanes vs. Tribunal de Distrito, 69 DPR 113 (1948), nuestro más alto foro expresó:

**“En todo contrato de empleo existe, expresa o implícita, la condición de que el empleado habrá de cumplir los deberes de su empleo en forma competente y como consecuencia su se demuestra que el empleado es incompetente , ineficiente o negligente, en tal forma que el continuar con sus servicios resultaría en perjuicio del patron y aún de terceras personas, ese hecho constituye justa causa para el despido.”**

En esa misma línea en Mercedes Bus Line vs. Tribunal de Distrito, 70 DPR 690, expresó:

**“La negligencia, la incompetencia, la deslealtad y la desobediencia a las reglas y órdenes del patron son motivos justificados para despedir un empleado.”**

De igual manera, en Belk Arce vs. Martínez, 146 DPR 215 (1998), nuestro más alto foro señaló:

**“...la falta de confianza en un empleado podría constituir justa causa para el despido. Ello siempre y cuando el patrono pueda demostrar que el empleado faltó a sus deberes como empleado, violando reglas u órdenes del patrono, demostrando negligencia, ineptitud o ineficiencia en su trabajo o incurriendo en fraude, deslealtad grave o en falta de honradez.”**

La prueba testifical y documental presentada por la Compañía demostró de manera clara, contundente e inequívoca, que el Querellante incurrió en la conducta imputada; en la violación a las Normas de Conducta, así como en el desempeño de su trabajo. Dicha prueba demostró que se configuró la justa causa<sup>3</sup> para el despido del Querellante.

El Convenio Colectivo, en adición, es claro y diáfano en lo que a este respecta. Así se desprende de su Artículo 29, en el que dispone que la Compañía tiene “el derecho de establecer medidas disciplinarias incluyendo el derecho a despedir por justa causa.”

En la controversias de autos, quedó evidenciado que al Querellante se le brindaron innumerables oportunidades para que corrigiera su conducta a través de la disciplina progresiva y éste no supo aprovechar las mismas. La glosa jurídica y los árbitros<sup>4</sup> en sus decisiones han sido expletivos sobre el particular.

En ausencia que la acción tomada por la Compañía haya sido una caprichosa, arbitraria o discriminatoria, la misma debe prevalecer.

A tono con la arriba esbozado, emitidos el siguiente:

#### IV. LAUDO

El despido del Sr. Abraham Lajara Ramos, estuvo justificado.

---

<sup>3</sup> The Common Law of the Workplace – The view of Arbitrators, National Academy of Arbitrators, Theodore J. St. Antoine, ed., BNA, Washington D.C., pág. 164 et.seq.

<sup>4</sup> Condado Plaza Hotel Casino, Caso Núm. A-1566, Elizabeth Guzmán Rodríguez; Puerto Rico Telephone Co., Caso Núm. A-5-8, María Pérez Sierra; Heede International, Caso Núm. A-2-141, Jorge A. Farinacci; Block Drug Co., Caso Núm. A-1012, Fernando Hernández Benítez; J.R.T. vs. Vigilanes, Inc., 125 DPR (1990); y J.R.T. vs. Hato Rey Psychiatric Hosp., 119 DPR 62 (1987).

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE**

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 13 de julio de 2021.



**JORGE L. TORRES PLAZA**  
**ÁRBITRO**

**CERTIFICACIÓN**

Archivada en autos hoy 13 de julio de 2021; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SRA. VANESSA CONTRERAS  
PRESIDENTA  
MOVIMIENTO SOLIDARIO SINDICAL  
PO BOX 361453  
SAN JUAN PR 00936

LCDA. CARMEN A. DELGADO  
PO BOX 361453  
SAN JUAN PR 00936-1453

LCDO. JOSÉ I. CARABALLO GONZÁLEZ  
SILVA-COFRESÍ, MANZANO & PADRÓ, LLC  
PO BOX 4187  
SAN JUAN PR 00936-4187

SR. PEDRO RODRÍGUEZ  
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS  
PEPSI COLA PUERTO RICO DISTRIBUTING  
PO BOX 2600  
TOA BAJA PR 00951



**OMAYRA CRUZ FRANCO**  
**TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III**