

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5310 fax 756-1115

**PEPSI COLA PUERTO RICO
DISTRIBUTORS**
(Patrono o Compañía)

Y

**MOVIMIENTO SOLIDARIO
SINDICAL**
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-22-758

**SOBRE: DESPIDO POR
INCUMPLIMIENTO
DE NORMAS**

ÁRBITRO: LILLIAM M. AULET

I. INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso se efectuó en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico el 10 de septiembre de 2024. El caso quedó sometido, para efectos de análisis y adjudicación, el 22 de noviembre de 2024.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por Pepsi Cola Puerto Rico Distributing, LLC., en adelante “**el Patrono**”: la Lcda. María T. Aguilar Pérez, representante legal y portavoz; la Sra. Emily Lorenzo y Sr. Edwin Sepúlveda Santana, en calidad de testigos; y la Lcda. Nicole Seijo Negrón como observadora.

Por el Movimiento Solidario Sindical, en adelante “**la Unión**”: la Lcda. Carmen A. Delgado Cifuentes, asesora legal y portavoz; el Sr. José Rodríguez, representante; y el Sr. Ismael Rivera, querellante.

II. SUMISIÓN ACORDADA:

Que la Honorable Árbítro determine si el despido del querellante, Ismael Rivera Pérez, estuvo justificado a tenor con el Derecho aplicable, la prueba presentada, las Reglas de Conducta de Pepsi y el Convenio Colectivo vigente entre las partes. De no estar el despido justificado, que la Honorable Árbítro determine el remedio a concederse.

III. PRUEBA DOCUMENTAL

A. Exhibits Conjuntos:

1. Convenio Colectivo vigente de 29 de julio de 2019 al 28 de julio de 2022.
2. Acuse de Recibo de Reglas de Conducta de 2 de diciembre de 2010.
3. Constancia de Conocimiento de la Política Comercial de 25 de agosto de 2016.
4. Hoja de Contacto de 14 de marzo de 2022, Suspensión bajo investigación – 10 días.
5. Reglas de Conducta revisadas en noviembre de 2010.

B. Exhibits del Patrono:

1. Recibo Oficial de S/M Selectos Siempre y S/M Selectos Ponce con fecha de 12 de marzo de 2022.
2. Hoja de Liquidación Manual, Sabana Grande, Selectos Ponce con fecha de 12 de marzo de 2022.
3. Factura de Pepsi Cola de PR y copia de cheques de Supermercados Siempre, Inc., de 4 de marzo de 2022.
4. Fotografía del Registro de Entrega de Cheques a Suplidores de Selectos Siempre Peñuelas.
5. Fotografía del Registro de Entrega de Cheques a Suplidores de Selectos Santa María Shopping Center.
6. Hoja de Contacto de 22 de marzo de 2022, Despido

IV. DISPOSICIONES CONTRACTUALES ATINENTES AL CASO¹**ARTÍCULO XXIX
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) El derecho de dirigir los empleados.
- b) Establecer medidas disciplinarias incluyendo el derecho a despedir por justa causa.
- c) ...
- d) Requerir y demandar a los empleados que cumplan con las reglas y reglamentos de la Compañía que no sean inconsistentes con las disposiciones de este Convenio.
- e) ...
- f) ...
- g) La determinación, fijación y operación de todas las rutas.
- h) ...
- i) ...
- j) ...
- k) ...
- 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.

Sección 2. Se entiende que la Compañía no usará ninguna de estas prerrogativas con el propósito de discriminar en contra de sus obreros.

¹ *Convenio Colectivo, 2019-2022.*

V. DISPOSICIONES DEL MANUAL DE REGLAS DE CONDUCTA Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS:

REGLAS DE CONDUCTA "C"

<u>Faltas</u>	<u>Primera Falta</u>
11. Mal manejo del dinero u otros activos de la Compañía.	Despido
16. No seguir procedimientos verbales o escritos.	Despido

VI. RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Ismael Rivera Pérez, aquí querellante, se desempeñó como Vendedor de "Large Format" en el Departamento de Comercialización de la Compañía sito en el municipio de Sabana Grande.
2. El Querellante tenía asignada una ruta que cubría desde el pueblo de Peñuelas al pueblo de Ponce. Su turno de trabajo era de 7:00 a.m. a 4:00 p.m., de lunes a viernes, y algunos sábados cuando se presentaban ofertas especiales en los Supermercados Econo.
3. El Querellante era responsable de prestar servicio a sus clientes en la ruta asignada, organizar la mercancía, tomar y cobrar las órdenes de compra, entre otros. Para realizar sus funciones utilizaba su vehículo personal.
4. El Sr. Edwin Sepúlveda, era el supervisor del Querellante en el área de "Large Format".

5. El 14 de marzo de 2022, el Querellante fue suspendido, pendiente de investigación. La suspensión se debió a que el 11 de marzo, alegadamente, salió a realizar gestiones personales en horas laborables.
6. Una vez suspendido, el Querellante le entregó a su Supervisor un paquete de documentos. El Supervisor entregó los documentos a la Oficina de Liquidaciones para el trámite correspondiente. Los documentos le fueron devueltos debido a que entre los mismos se encontraban unos cheques sin depositar. Entre otros, recibió los siguientes documentos:
 - a. Recibos oficiales fechados sábado, 12 de marzo de 2022, correspondientes a los Supermercados Selectos Siempre de Peñuelas y Selectos Santa María en Ponce.
 - b. Hoja de Liquidación Manual de 12 de marzo de 2022, suscrita por el Querellante.
 - c. Tres cheques con sus respectivos talonarios emitidos por Supermercados Siempre, Inc., correspondientes a Selectos Santa María, Ponce y Selectos Siempre Peñuelas.
7. Ese día:
 - a. el Supervisor depositó los cheques en la Oficina de Liquidaciones, e informó a la Oficina de Recursos Humanos sobre el particular indicando que estaría investigando la situación y confirmando la fecha en que el Querellante recibió los cheques.

- b. se personó al Supermercado Selectos Siempre de Peñuelas para revisar el Registro de Entrega de Cheques a Suplidores. En dicho documento, el cliente consigna los cheques que entrega a sus suplidores especificando el nombre y la firma de la persona que lo recibe, la fecha, la cantidad y el número del cheque. Allí constató que los cheques que recibió del Querellante el 14 de marzo de 2022, por las cantidades de \$1,079.47 y \$2,298.08, eran los mismos que habían sido recibidos por el Querellante el 10 de marzo de 2022.
 - c. se personó al Supermercado Selectos Siempre Santa María en Ponce. Allí revisó el Registro de Entrega de Cheques a Suplidores constatando que el tercer cheque que le fue entregado por el Querellante, por la cantidad de \$1,414.75, había sido recibido por este el 9 de marzo de 2022.
8. Culminada su investigación, el Supervisor concluyó que el Querellante incurrió en violación a la Reglas de Conducta C-11, sobre mal manejo del dinero u otros activos de la Compañía; y C-16, al no seguir los procedimientos establecidos en la Política Comercial de la Compañía con respecto al recibo de los pagos de los clientes y su depósito. Ambas reglas conllevan el despido en primera falta.
9. El Supervisor le notificó sus hallazgos al Departamento de Recursos Humanos quienes confirmaron que procedía el despido.
10. El 22 de marzo de 2022, el Querellante fue despedido.

VII. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si el despido del Querellante estuvo o no justificado.

El Patrono argumentó que la medida disciplinaria impuesta al Querellante fue razonable y consistente con lo acordado en el Convenio Colectivo y las Normas de Conducta y el derecho aplicable.

La Unión alegó, que el despido no estuvo justificado. Que la prueba presentada en este caso no sostuvo que el Querellante incurrió en una falta o acto aislado de tal seriedad o naturaleza que revelase una actitud o un detalle de su carácter, tan lesivo a la paz y al buen orden de la empresa, que constituiría una imprudencia el esperar su reiteración para separarlo del empleo.

En este caso, el Patrono presentó el testimonio del señor Edwin Sepúlveda, supervisor inmediato del Querellante, así como abundante prueba documental en apoyo de su contención.

Conforme a los hechos probados previamente, descritos en la Sección VI, del presente Laudo entendemos que le asiste la razón al Patrono.

La Unión, no presentó evidencia, documental o testifical, en apoyo de su alegación a sabiendas de que meras alegaciones no constituyen prueba.

En nuestro ordenamiento jurídico no existe una prohibición absoluta contra el despido de un empleado si existe justa causa para ello. *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd.*, 129 D.P.R. 763, 775 (1992). Se entenderá por justa causa para el despido lo siguiente:

...

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

...

Sin embargo, 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. Es por ello, que el Tribunal Supremo ha establecido que para que las violaciones a las normas de trabajo constituyan justa causa para el despido, el patrono tendrá que demostrar²:

- (1) La razonabilidad de las normas establecidas para el funcionamiento del establecimiento;
- (2) que le suministró copia escrita de éstas al empleado;
- (3) y que el empleado las violó en reiteradas ocasiones.

Por todo lo anteriormente expuesto, entendemos que la sanción disciplinaria impuesta por el Patrono estuvo justificada al amparo del Convenio Colectivo, las Reglas de Conducta número C-11 y C-16, que estipulan el despido en primera ofensa.

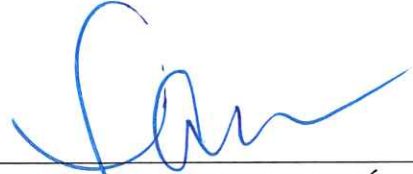
VIII. LAUDO

El despido del querellante, Ismael Rivera Pérez, estuvo justificado a tenor con el Derecho aplicable, la prueba presentada, las Reglas de Conducta de Pepsi y el Convenio Colectivo vigente entre las partes.

² Jusino Figueroa v. Walgreens of San Patricio, Inc., *supra*; Rivera Águila v. K-Mart de P.R., 123 D.P.R. 599 (1989); Srio. del Trabajo v. I.T.T., *supra*.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En Hato Rey, Puerto Rico, a 24 de noviembre de 2025.



LILLIAM M. AULET BERRÍOS
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 24 de noviembre de 2025, y remitida por correo electrónico a las siguientes personas.

LCDA. MARÍA TERESA AGUILAR
ASESORA LEGAL Y PORTAVOZ PEPSI COLA PR CBC
maguilar@scmplex.com

LCDA. CARMEN AMPARO DELGADO CIFUENTES
ASESORA LEGAL Y PORTAVOZ MOVIMIENTO SOLIDARIO SINDICAL
lcda.carmendelgado@estudio-legal.net

SR. JOSÉ A. RODRÍGUEZ VÉLEZ
MOVIMIENTO SOLIDARIO SINDICAL
jrvelez@icloud.com; jrvelez@me.com

SRA. EMILY LORENZO
PEPSI COLA PUERTO RICO DISTRIBUTORS
elorenzo@cbc.co

SRA. ANNETTE CRUZ
PEPSI COLA PUERTO RICO DISTRIBUTORS
acllanes@cbc.co



OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA