

ESTADO LIBRE ASOCIADO 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 CBC
(PATRONO)
Y

MOVIMIENTOSOLIDARIO
SINDICAL
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-25-155

SOBRE: DESPIDO POR
TARDANZAS EXCESIVAS
MIGDAL CARABALLO

ÁRBITRO: JOSÉ F. PUEYO FONT

I. INTRODUCCIÓN

La vista del caso en referencia se efectuó el 16 de septiembre del 2025 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Hato Rey, Puerto Rico. Comparecieron en la referida ocasión, por la Unión: la querellante, Migdal Caraballo; Israel Díaz, representante; y la Lcda. Carmen Delgado, asesora legal y portavoz. En representación de la Compañía, en lo sucesivo el Patrono, comparecieron: Eric Figueroa y Yazmin Sáez, en calidad de testigos; Emily Lorenzo, representante de Recursos Humanos y testigo; y la Lcda. Eda L. Ortiz, asesora legal y portavoz. El caso quedó sometido, para efectos de su correspondiente análisis y adjudicación, el 7 de noviembre del 2025.

II. SOBRE LA SUMISIÓN

No hubo acuerdo entre las partes en cuanto al asunto preciso a ser resuelto por el árbitro. En su defecto, sometieron propuesta separadas, a saber:

Por la Compañía

Determinar si el despido de Migdal Caraballo Mercado estuvo o no justificado conforme al Convenio Colectivo vigente entre las partes, las Reglas de Conducta del Patrono y la prueba presentada. De no estarlo, justificado, que el Honorable Árbitro determine el remedio apropiado.

Por la Unión

Que el Honorable Árbitro determine si el despido de la querellante, Migdal Caraballo, estuvo justificado a tenor con el Derecho aplicable, la prueba presentada y el Convenio Colectivo vigente entre las partes. De no proceder el mismo, que el Honorable Árbitro determine el remedio a concederse, incluyendo la restitución de empleo y paga retroactiva de los haberes dejados de devengar.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES**ARTÍCULO 6 DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN**

Sección 1: La Compañía tiene el 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 a los empleados.
- B) Establecer medidas disciplinarias incluyendo el derecho a expedir por justa causa.
- C)
- D)
- E)
- F)
- G)
- H)
- I) 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.

ARTÍCULO 7 PROCEDIMIENTO QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

A. Disciplina Progresiva

La Compañía y la Unión entienden que el procedimiento de Disciplina Progresiva es beneficioso para ambas partes y por lo tanto acuerdan que el mismo se aplicará en todos los casos en que se requiera corregir la conducta de un empleado.

Entendiéndose por ambas partes que el objetivo primordial de la Disciplina Progresiva es el educar y corregir y no el de castigar. De tal forma que el castigo surgirá solo como consecuencia del fracaso de la aplicación de la Disciplina Progresiva.

.....

Primer Paso.....

Segundo Paso.....

Tercer Paso.....Procedimiento de Arbitraje

1.....

2.....

3. El Árbitro resolverá las cuestiones sometidas a él y las que envuelvan la interpretación o aplicación de los términos de este Convenio o cualquier Convenio suplementario a éste, pero no tendrá autoridad para cambiar ninguno de los términos de este Convenio o para añadir o modificar nada de dicho Convenio. La decisión del Árbitro será final y obligatoria, siempre y cuando el laudo sea rendido de acuerdo con la Ley excepto que, en casos de despido, el Árbitro tendrá la autoridad con relación al remedio a actuar de la siguiente manera:

1. Si el Árbitro determina que el despido fue justificado podrá sostener el despido.

2. Si encuentra que el despido no estuvo justificado podrá:

- a) Ordenar la reposición con paga.
- b) Ordenar la reposición sin paga.
- c) Cualquier combinación o variación bajo la a y la b de este inciso.

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. Los hechos que motivaron el presente caso ocurrieron bajo los términos de un Convenio Colectivo con vigencia del 29 de julio del 2019 hasta el 28 de junio del 2022. (Exhibit 1 Conjunto).

2. La señora Migdal Caraballo, en lo sucesivo la querellante, trabajó por espacio de dieciséis (16) años con la Compañía.

3. La Compañía tiene, como parte de sus políticas administrativas, un reglamento de conducta, el cual dispone como falta, en su inciso A-1: Tardanzas Excesivas (2 por mes). 4. La regla número A-1 del reglamento de conducta provee para la imposición de una disciplina progresiva por violación a la regla en cuestión, comenzando con un aviso verbal, aviso escrito, la suspensión de empleo y sueldo por la tercera violación; y el despido por una cuarta violación. (Exhibit 1 Compañía).

5. La querellante acusó recibo de las Normas, Reglamentos y Políticas de la Compañía el 27 del 2012. (Exhibit 2 Conjunto).

6. El 9 de mayo del 2023, la querellante fue objeto de un aviso verbal, mediante el cual se le imputó violación a la regla A- 1, por incurrir en tardanzas en exceso de dos días por mes; y la regla, A-12 por haber registrado su asistencia antes o después de la hora que le correspondía en su horario de trabajo. Se le advirtió en el documento, que, de ocurrir una próxima infracción a las reglas, le correspondería un aviso escrito. La querellante no ejerció su derecho a impugnar la referida acción

disciplinaria a través del Procedimiento de Quejas y Agravios que dispone el Convenio Colectivo. (Exhibit 3 Conjunto).

8. El 6 de septiembre del 2023, la querellante recibió un aviso escrito mediante el cual le fue imputada, nuevamente, violación a la regla A-1, por tardanzas en exceso de dos días en el mes. Se le advirtió en el aviso que una próxima violación a la regla conllevaría una suspensión de empleo. La querellante tampoco impugnó la acción disciplinaria a través del proceso de Quejas y Agravios dispuesto en el Convenio Colectivo. (Exhibit 4 Conjunto).

9. El 1 de marzo del 2024, la querellante fue suspendida de su empleo. La Compañía le imputó violación a la regla de conducta A-2, por incurrir en ausencias excesivas. (Exhibit 5 Conjunto).

10. El 26 de julio del 2024, la querellante fue despedida. La Compañía le imputó violación a la regla A-1 por incurrir en tardanzas adicionales. (Exhibit 6 Conjunto).

V. ANÁLISIS Y OPINIÓN

En el presente caso, nos corresponde determinar si se justifica o no el despido de la querellante, Migdal Caraballo. El 26 de julio del 2024, la Compañía despidió de su empleo a la querellante por razón de haber incurrido en tardanzas, los días 18 y 19 de julio del mismo año. Previamente había sido amonestada verbalmente, amonestada por escrito y suspendida, por razón de tardanzas y ausencias, según la disciplina correctiva contenida en el Manual que contiene las Normas, Reglamentos y Políticas de la Compañía, Reglas A-1 (Tardanzas excesivas); y A-2 (Ausencias

excesivas), de las cuales la querellante acuso haber recibido en marzo 27 del 2012.¹ La Compañía sostiene la validez de su determinación de despedir a la querellante, considerando su récord de acciones disciplinarias previas por violación a las mismas reglas, y la aplicación de la disciplina progresiva correspondiente, según las normas de conducta y los términos del Artículo 7 (A), negociado en el Convenio Colectivo. Tales acciones disciplinarias nunca fueron impugnadas por la querellante, a través del Procedimiento de Quejas y Agravios dispuesto en el Convenio Colectivo, por lo que pasaron a formar parte del expediente de la querellante, y fue presentado como parte de la prueba de la Compañía para justificar la determinación de su despido. La querellante tampoco presentó defensa o justificaciones oportunas sobre su despido, durante la discusión de la querella, donde estuvieron presentes, su delegado y la supervisora Jazmín Sáez.

Como único señalamiento para impugnar la determinación del despido, la Unión afirma, a través de su alegato escrito, que la querellante no fue advertida al haber sido suspendida en marzo del 2024,² que la próxima violación a las reglas conllevaría su despido, implicando con ello, que, “en ausencia total clara, precisa e inequívoca de la Compañía, la posibilidad del despido no estaría siendo considerada.” Aunque no se niega que la querellante recibió el Reglamento de Conducta, “ello no suple la obligación de advertirle expresamente las consecuencias de incurrir a violaciones adicionales, luego de haber sido suspendida”. La Unión citó además, en apoyo de su planteamiento, decisiones de nuestro más alto foro en los casos *Torres Rivera v. Policía de Puerto Rico* 2016 TRPR 224; y *Torres Solano v.*

¹ Véase Exhibit 2 Conjunto.

² Véase Exhibit 5 Conjunto.

P.R.T.C 127 DPR 499 (1990). Entendemos que lo resuelto por el Tribunal Supremo en los casos citados por la Unión no son de aplicación al caso de autos, puesto que lo resuelto en ellos gira en torno a un aspecto del debido proceso en la concesión de una vista informal a empleados públicos, asunto que no está planteado en nuestro caso.

En ausencia de prueba de caprichosidad, prejuicio o ánimo personal, en el presente caso, podemos concluir que no hubo disparidad en la aplicación de la medida disciplinaria contenida en el Reglamento de Conducta de la Compañía. En el caso *Santiago v. Kodak Caribbean, Ltd*, 129 DPR 763 (1990), el Tribunal Supremo de Puerto Rico expresó, en lo pertinente, que el manual de una empresa contiene reglas y reglamentos del trabajo y establece normas, beneficios y privilegios que disfrutará el empleado, por lo que forma parte del contrato de trabajo. Como regla general, un patrón de incumplimiento de estas normas o reglas podría dar lugar a un despido justificado. Sin embargo, la falta de razonabilidad de estas normas podría convertir el despido en uno caprichoso o arbitrario y, por lo tanto, injustificado. Por otro lado, siendo el Manual que contiene las reglas de conducta, parte del contrato de trabajo, es responsabilidad del empleado leer y familiarizarse con todos los términos, beneficios y obligaciones que en él se incluyen. Así consta en el Acuse de Recibo de las Normas, Reglamentos y Políticas de Pepsi Cola Puerto Rico ³ que la querellante se comprometió a leer y a comunicarse con la oficina de Recursos Humanos de tener alguna duda sobre el contenido de estos. Ante tal realidad, las falta de advertencia a la querellante sobre la posibilidad de ser despedida, luego de

³ Exhibit 2 Conjunto.

haber sido suspendida, no constituye una falta al debido proceso que pueda considerarse para la revocación del despido.

Ha sido ampliamente reconocido en el arbitraje obrero patronal, que el ausentismo y excesivo al trabajo constituye justa causa para el despido. Un empleado puede ser despedido o disciplinado debido a un pobre récord de asistencia cuando tal acción emana de una regla de la cual el empleado está consciente y ha sido consistentemente aplicada. El empleado debe tener conocimiento de las consecuencias de su pobre récord de asistencia y puntualidad. Véase la obra **Discipline Policies and Procedures** del afamado autor **James Redecker**, BNA 1984, Capítulo 5, páginas 55 a 69. En el caso ante nuestra consideración, queda claramente establecido que la Compañía aplicó una disciplina progresiva en ánimo de que la querellante corrigiera su problema de puntualidad al trabajo. Aun así, las advertencias sobre las consecuencias de sus actos fueron ignoradas por ésta. En el campo arbitral, los árbitros han sostenido el despido en infinidad de casos, si el récord de asistencia y/o puntualidad demuestra, como en el presente caso, estar por debajo del campo de lo aceptable. En resumen, la falta de confiabilidad en el empleado usualmente constituye un argumento de peso a favor del despido, indistintamente de las razones que pueda tener el empleado relacionado a su problema de asistencia. Sobre el tópico, véase **Grievance Guide**, Decimotercera Edición, BNA 2012, páginas 39-40. La asistencia y puntualidad diaria al trabajo es una parte fundamental de los deberes de todo trabajador, habiéndose aceptado en el campo de las relaciones obrero-patronales que un patrono puede disciplinar propiamente a un empleado que no se ajusta a un patrón regular

de asistencia y puntualidad. Esto es así, toda vez que ninguna empresa puede operar en forma eficiente y exitosa si no puede confiar en la asistencia regular de sus empleados de manera regular. Como consecuencia lógica, las frecuentes ausencias y tardanzas de los empleados afectan negativamente cualquier operación, no solo económicamente sino también en la eficiencia y moral del grupo., recargando de trabajo adicional a otros empleados y teniendo el patrono que, en ocasiones, incurrir en paga de sobretiempo a éstos.

Evaluada y considerada la prueba y los hechos que conforman el presente caso, concluimos que la Compañía disciplinó válidamente a la querellante por sus frecuentes faltas a las normas de conducta, relacionadas a sus ausencias y tardanzas frecuentes.

En vista de que no existen circunstancias atenuantes que puedan tomarse en consideración, y que nos mueva a dejar sin efecto la sanción de despido impuesta a la querellante, procede emitir el siguiente

VI. LAUDO

Se justifica el despido de la querellante Migdal Caraballo.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En Hato Rey, Puerto Rico, 17 de diciembre de 2025.



JOSÉ F. PUEYO FONT
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 17 de diciembre de 2025 y

remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDA. CARMEN A. DELGADO
REPRESENTANTE LEGAL DE LA UNIÓN
lcda.carmendelgado@estudio-legal.net

SR. JOSÉ M. RODRÍGUEZ VÉLEZ
REPRESENTANTE
MOVIMIENTO SOLIDARIO SINDICAL
unionmss@icloud.com

LCDA. EDA ORTIZ
REPRESENTANTE LEGAL DEL PATRONO
eortiz@scmplex.com

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



ARLENA OLIVO BACHILLER
TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA