

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

**PEPSICOLA PUERTO RICO
(PATRONO)**

Y

**MOVIMIENTO SOLIDARIO
SINDICAL
(UNIÓN)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASOS NÚMERO: A-25-156

**SOBRE: DESPIDO POR
NEGLIGENCIA
LUIS CRUZ ESCRIBANO**

ÁRBITRO: JOSÉ F. PUEYO FONT

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia para ventilar los méritos del caso identificado en epígrafe se llevó a cabo el jueves 4 de septiembre de 2025. En la referida ocasión, comparecieron: el querellante, Luis Cruz Escribano; Israel Díaz, representante del MSS; y la Lcda. Carmen A. Delgado, asesora legal y portavoz. Por la Compañía comparecieron: Lori Rodríguez, supervisora del querellante, y testigo; Emily Lorenzo, Directora de Recursos Humanos; y la Lcda. María T. Aguilar, asesora legal y portavoz.

Las partes sometieron alegatos escritos en apoyo de sus respectivas contenciones, y el caso quedó sometido, para efectos de su correspondiente análisis y decisión, el 4 de noviembre de 2025.

II. SOBRE LA SUMISIÓN

Las partes acordaron someterle al árbitro, para su correspondiente análisis y determinación, lo siguiente:

Que el Honorable Árbitro determine si el despido del querellante, Luis Cruz Escribano, 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 el Honorable Árbitro determine el remedio a concederse.

III. RELACIÓN DE HECHOS

1. Los hechos que conforman el caso ante nuestra consideración ocurrieron durante la vigencia de un Convenio Colectivo suscrito entre la Compañía Pepsi Cola de Puerto Rico y el Movimiento Solidario Sindical, vigente desde el 30 de julio de 2022 hasta el 29 de julio de 2025. (Véase Exhibit 1 Conjunto).

2. El señor Luis Cruz Escribano, en lo sucesivo el querellante, trabajó para la Compañía en calidad de “Trailista”, asignado en el Departamento de Tráfico, área encargada de coordinar el movimiento de productos, mediante el uso de vagones para transportar la mercancía hacia clientes y almacenes de la Compañía.

3. La Compañía tiene almacenes de distribución de sus productos, ubicados en Cataño, Villa Prades (Rio Piedras) y Sabana Grande.

4. El 25 de julio de 2024, al querellante se le asignaron varias entregas de mercancía, entre ellas, una entrega en el almacén de la Compañía que ubica en el Parque Industrial Royal Park, en Cataño. La mercancía correspondía una orden para el cliente Walmart. (Véase Exhibit 3 Conjunto).

5. Al salir de la planta, al querellante se le entregó una Hoja de Envío, documento que la Compañía utiliza, como parte de los trámites usuales de despacho y entrega, que incluye el destino de la mercancía a ser entregada.

6. En lugar de efectuar la entrega de la mercancía en el almacén de Cataño, el querellante hizo la entrega en el almacén de la Compañía que ubica en Villa Prades, Rio Piedras.

7. A raíz del incidente, el querellante fue despedido de su empleo, el 30 de julio del 2024. (Véase Exhibit 2 Conjunto).

8. El 16 de agosto de 2024, el Movimiento Solidario Sindical, siguiendo los términos dispuestos en el Tercer Paso, Artículo 7 del Convenio Colectivo, radicó una Solicitud Para Designación o Selección de Árbitro ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, alegando que el despido del querellante fue injustificado.

IV. DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

ARTÍCULO 6- 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 a los empleados.
- b) Establecer medidas disciplinarias incluyendo el derecho a despedir por justa causa.
- c)
- d) Requerir a los empleados que cumplan con las reglas y reglamentos de la Compañía que no sean inconsistentes con las disposiciones de este Convenio.

ARTÍCULO 7-PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

PROCEDIMIENTO DE ARBITRAJE

A. Disciplina Progresiva

La Compañía y la Unión entienden que el procedimiento de Disciplina Progresiva es beneficioso par 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 castigar. De tal forma que el castigo surgirá solo como consecuencia del fracaso de la aplicación de la Disciplina Progresiva.

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

V. ANÁLISIS Y OPINIÓN

El 30 de julio de 2024, el señor Luis Cruz Escribano, en lo sucesivo, el querellante, quien se desempeñaba en calidad de “Trailista”, fue despedido de su

empleo con la Compañía Pepsi Cola.¹ Se le imputó haber incurrido en Negligencia o falta de interés en el desempeño de su trabajo, según lo dispone la Regla B-8 de las de Conducta ², que forma parte de los reglamentos y políticas de la Compañía. El querellante acusó haber recibido copia del documento que incluye las referidas políticas y reglamentos, incluyendo las reglas de conducta.³ El incidente específico que motivo la acción del despido, ocurrió el 25 de julio de 2024. En la referida ocasión, al querellante se le asignó llevar un vagón con mercancía a las facilidades del patrono ubicadas en el Parque Industrial Royal, en el municipio de Cataño. ⁴ Por razones desconocidas, en lugar de llevar la carga hacia el centro de distribución en Cataño, el querellante llevó la carga al almacén de la Compañía que ubica en Villa Prades (Río Piedras). En apretada síntesis, la Compañía sostiene que el despido fue justificado, debido a que la negligencia observada por el querellante al hacer entrega de la carga en el almacén equivocado , tuvo el efecto de que el cliente Walmart, a quien iba destinada la carga, no aceptó la entrega, ya que, de acuerdo con los términos de su contrato con Pepsi, si la orden no se recibe dentro de la fecha y hora establecida, ello conlleva una penalidad económica para la Compañía.⁵ Además, la Compañía consideró el historial de disciplina del querellante, el cual refleja que había sido suspendido de empleo y sueldo por un acto previo en el que se le imputó

¹ Véase Exhibit 2 conjunto.

² La Regla B-8 forma parte del grupo B. Conlleva una disciplina progresiva que provee para una advertencia escrita en primera ofensa, suspensión de empleo y sueldo por la segunda ocurrencia, y el despido por una tercera infracción.

³ Véase Exhibit 6 conjunto.

⁴ Véase Exhibit 3 conjunto.

⁵ No se presentó prueba relacionada a esa alegación de la Compañía.

negligencia y que, al haber incurrido en otra infracción a la Parte B de las reglas de conducta, lo procedente era aplicar la sanción del despido.⁶

No hay duda de que la Compañía posee, según los términos del Artículo 6 del Convenio Colectivo, el derecho a establecer reglamentos y políticas dirigidas a la administración de sus negocios, incluyendo la facultad de establecer medidas disciplinarias y despedir por justa causa. Tampoco existe controversia en lo que respecta a la comisión de la falta el 25 de julio de 2024 imputada al querellante, (negligencia), según la Regla B-8 de las de conducta, por la que fue despedido. No obstante, la Unión sostiene, como punto fundamental de su alegato, que el despido no fue justificado debido a que la Compañía no cumplió con los términos de su propio reglamento de conducta, el cual establece un proceso de disciplina progresiva para aquellas faltas enumeradas en la Parte B.

Veamos si procede declarar con lugar o no el planteamiento de la Unión.

El Grupo B de las referidas Reglas de Conducta de la Compañía disponen para la aplicación de disciplina progresiva, para aquellas infracciones a las Reglas B-4 y la Regla B-8, comenzando con una amonestación escrita en primera falta o suspensión de empleo; suspensión de empleo y sueldo en segunda infracción, y finalmente, el despido por una tercera violación a la misma regla. Según la prueba que obra en el récord, el querellante fue suspendido de empleo y sueldo el 5 de diciembre de 2023 por infracción a la Regla B-4 (Manejo negligente de y/o accidente con vehículo de la Compañía donde se determine negligencia. No cumplir con las leyes de tránsito); y violación a la Regla C-20

⁶ Véase testimonio de la señora Emily Lorenzo, Directora de Gestión de la Compañía, responsable de la administración del Convenio Colectivo y custodia de los expedientes de los empleados.

(Accidente con vehículo de motor de la Compañía donde haya mediado negligencia crasa y/o intención y/o un grave desprecio por la seguridad de los demás o de sí mismo.⁷ La infracción a la regla B-4 conlleva, según la disciplina progresiva correspondiente, un aviso escrito, o una suspensión de empleo, en primera ofensa; suspensión de empleo y sueldo en segunda ofensa, y el despido en una tercera ocurrencia. La violación a la Regla C-20 conlleva el despido en primera ofensa. La Compañía, no obstante, por los hechos del 5 de diciembre de 2023, en lugar de despedir al querellante por la violación a esa Regla C-20, le impuso una suspensión de empleo y sueldo por tres (3) días laborables, según la disciplina progresiva correspondiente a la primera infracción a la Regla B-8. Dicha determinación no fue impugnada por el querellante, por lo que quedó incluida en su expediente sin derecho a ser cuestionada posteriormente. Luego, por los hechos del 25 de julio de 2024, la Compañía le imputó al querellante haber cometido violación a la Regla B-8 (Negligencia o falta de interés en el trabajo), razón por la que lo despidió. La segunda infracción al grupo de Reglas B ocurrió el 25 de julio de 2024, por lo que le correspondía ser suspendido nuevamente según la disciplina progresiva aplicable a una segunda falta. No empecé a ello, la Compañía interpretó, según la descripción de lo que se entiende por disciplina progresiva, que procedía el despido del querellante, debido a que éste incurrió en dos violaciones distintas dentro del grupo de faltas B. Para una mejor comprensión del concepto de la disciplina progresiva, según el documento

⁷ Véase Exhibit 5 conjunto.

que contiene los grupos de reglas de conducta establecido por la Compañía, transcribimos a continuación los términos del mismo.

1. La primera falta se sanciona con la penalidad que corresponda, según el grupo en que se encuentra la regla violada.
2. La segunda falta a una regla del mismo tipo o grupo se sanciona con la penalidad que corresponda a la segunda violación. (Subrayado nuestro).
3. La tercera falta a una regla del mismo tipo o grupo se sanciona con la penalidad que corresponda a la tercera violación a así sucesivamente. **Ejemplo:** Un empleado que viola por primera vez una regla del grupo A, se sancionará con una advertencia verbal. Si en una segunda ocasión viola otra regla también correspondiente al Grupo A, se le sancionará con una advertencia escrita (penalidad para la segunda falta en reglas del Grupo A) y así sucesivamente. No se considera cada regla por separado.

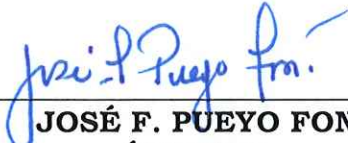
Un análisis de la intención y aplicación de la disciplina administrada al querellante en el presente caso nos llevan a concluir que, por los propios términos del reglamento de conducta de la Compañía, no procedía el despido, ello por razón de que por la falta incurrida por éste el 25 de julio de 2024 (Regla B-8 Negligencia o Falta de Interés), le correspondía ser suspendido en lugar de ser despedido, al ser la segunda falta dentro del mismo Grupo B. La disciplina que se describe en el ejemplo para el Grupo de Reglas A no es aplicable en el caso del Grupo B, puesto que no hubo una tercera violación. En consecuencia, de nuestra evaluación de la prueba y los hechos del presenta caso, procede emitir el siguiente:

VI. LAUDO

No procede el despido del querellante Luis Cruz Escribano. Se ordena su reposición sin paga, según lo permite la disposición aplicable del Artículo 7, Procedimiento de Arbitraje 3 (2) (a).

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

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

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

LCDA. MARÍA T. AGUILAR PÉREZ
REPRESENTANTE LEGAL DEL PATRONO
maguilar@scmplex.com



ARLENA OLIVO BACHILLER
TÉCNICA EN SISTEMAS DE OFICINA