

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
P. O. Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540

PEPSIAMERICAS US CARIBBEAN
(Compañía)

Y

S.I.U. DE PUERTO RICO
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-05-1354

**SOBRE: DESPIDOPOR NEGLIGENCIA
DE ANTONIO GONZÁLEZ**

ÁRBITRO: YAMIL J. AYALA CRUZ

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia de arbitraje de la presente querrela se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, San Juan, Puerto Rico, el 12 abril de 2005. El caso quedó sometido, para su análisis y adjudicación, el 17 de mayo de 2005.

Por **Pepsiamericas US Caribbean**, en adelante “la Compañía”, comparecieron: el Lcdo. Enrique R. Padró, Asesor Legal y Portavoz; y como testigos, la Sra. Miriam González, Administradora de Recursos Humanos y el Sr. Luis Andujar Rangel, Supervisor.

Por la **S.I.U. de Puerto Rico**, en adelante “la Unión”, comparecieron: el Lcdo. José E. Carreras Rovira, Asesor Legal y Portavoz; la Sra. Carmen A. Delgado, Representante; y el Sr. Antonio González, Querellante.

De igual forma, compareció como observadora de los procedimientos la Sra. Liza Ocasio, Funcionaria Administrativa del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto a resolver, por lo que sometieron sus respectivos proyectos de sumisión:

Proyecto de Sumisión de la Compañía

Determinar si el despido del querellante, Antonio González, procede conforme a la prueba presentada, al derecho aplicable, al Convenio Colectivo vigente entre Pepsi y la Unión a la fecha del despido y a las Reglas de Conducta de Pepsi, y, de no proceder el mismo, determinar el remedio adecuado.

Proyecto de Sumisión de la Unión

Que el Árbitro determine si el despido del Querellante violó o no el Convenio Colectivo y/o estuvo justificado. De así determinarlo, el Árbitro emitirá el remedio dispuesto en el Artículo 6, Sección 2 del Convenio Colectivo (Procedimiento de Arbitraje).

En el uso de la facultad concedida a este Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje¹, determinamos que el asunto preciso a resolver es el siguiente:

Que el Árbitro determine, conforme a derecho, la evidencia presentada, el Convenio Colectivo y a las Reglas de Conducta de la Compañía si el despido del Sr. Antonio

¹ Véase el Artículo XIV - **Acuerdo de Sumisión**: b) En la Eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión, llegada a la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de misma. El árbitro determinará el (los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

González estuvo o no justificado. De determinar que no estuvo justificado, el Árbitro dispondrá el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO ATINENTES AL CASO

Convenio Colectivo²

Artículo 30 - Derechos de Administración

Sección 1: La Compañía tiene pleno derecho y poder para dirigir 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):

...

b. Establecer medidas disciplinarias incluyendo el derecho a despedir por justa causa.

...

d. Requerir y demandar de los empleados que cumplan con las reglas y reglamentos de la Compañía que no sean inconsistentes con las disposiciones de este Convenio.

...

Artículo 6 - Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje

A. Disciplina Progresiva

...

Cuando se suspenda a un empleado sujeto a investigación, la compañía tendrá diez (10) días laborables para completar su investigación y determinar si el empleado deberá recibir una acción disciplinaria. Entendiéndose por ambas partes que el objetivo principal de suspender a un empleado sujeto a investigación es para permitirle a la Compañía investigar un incidente y no de castigar al empleado. Si la disciplina es menor que el tiempo que fue suspendido el empleado recibirá la diferencia en compensación perdida. Sin embargo, se establece un acuerdo de que si la policía es participe de la investigación, el periodo antes mencionado no aplicará. La Compañía dará a la Unión copia de

² Convenio Colectivo vigente desde el 1 de enero del 2002 hasta el 29 de enero del 2005.

cualquier querrela policíaca pertinente a la investigación que tenga en su posesión.

...

IV. REGLAS DE CONDUCTA DE LA COMPAÑÍA

Reglas de Conducta Reglas "B"	Primera Falta	Segunda Falta	Tercera Falta	Cuarta Falta
...				
3. Manejo Negligente y accidentes con vehículos de motor de la Compañía, donde se determine negligencia.	Aviso por escrito	Suspensión	Despido	N/A
...				

V. RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Antonio González, aquí querellante, se desempeñaba como Entregador del área sur de la Compañía.
2. Las funciones del Querellante consistían en entregar directamente la mercancía a los clientes, por lo que pasaba la mayor parte de su tiempo conduciendo un camión oficial de la Compañía.
3. El 1 de noviembre de 1999, el Querellante salió con el camión de la Compañía, de un estacionamiento ubicado frente a un restaurante de comida oriental en Ponce, cuando impactó a otro vehículo que también estaba estacionado. Los daños estimados del vehículo impactado sumaron unos doscientos cinco dólares (\$205.00)³.

³ Exhibit 2 del Patrono- Documento de 11 páginas, entre el cual se encuentra el Reporte de Accidente de Tránsito.

4. El 5 de noviembre de 1999, el Sr. José Pacheco, Supervisor, le advirtió al Querellante que debía ser más cuidadoso al manejar y que de volver a suceder algo similar sería penalizado con una hoja de contacto⁴.
5. El 4 de noviembre de 2000, se le entregó al Querellante una reprimenda escrita por conducir negligentemente⁵.
6. El 9 de mayo de 2002, el Querellante transitaba por el pueblo de Ponce cuando impactó un vehículo que estaba estacionado. Los daños ocasionados al vehículo impactado ascendieron a seiscientos veintidós dólares con ochenta centavos (\$622.80)⁶. El Departamento de Policía de Puerto Rico emitió un Informe de Accidente de Tránsito en el cual se concluyó que el Querellante no tomó las precauciones necesarias y que su negligencia provocó el accidente⁷.
7. El 13 de mayo de 2002, al Querellante se le impuso una amonestación escrita por el accidente de tránsito del 9 de mayo de 2002⁸.

⁴Exhibit 2 del Patrono- Documento de 11 páginas, entre el cual se encuentra la minuta de la reunión del Sr. José Pacheco y el Querellante.

⁵Exhibit 2 del Patrono- Documento de 11 páginas, entre el cual se encuentra la medida disciplinaria impuesta al Querellante.

⁶Exhibit 3 del Patrono- Documento de 5 páginas, entre el cual se encuentra el Informe de Investigación del Supervisor.

⁷Exhibit 3 del Patrono- Documento de 5 páginas, entre el cual se encuentra el Informe de Accidentes de Tránsito emitido por el Departamento de Policía de Puerto Rico, el 9 de mayo de 2002.

⁸Exhibit 5 del Patrono- Documento de 5 páginas, entre el cual se encuentra la medida disciplinaria impuesta al Querellante.

8. El 10 de abril de 2003, el Querellante sufrió otro accidente de tránsito en el cual impactó a otro camión de la Compañía, ocasionándole daños a ambos vehículos.⁹
9. El 21 de abril de 2003, el Querellante se le suspendió por un término de un (1) día de empleo y sueldo por el accidente del 10 de abril de 2003.¹⁰
10. El 2 de octubre de 2003, el Querellante se quedó dormido mientras conducía en dirección de Yauco a Guánica e impactó a otro vehículo de motor destrozando la parte trasera de éste. Los daños ocasionados al vehículo impactado ascendieron a \$5,029.33.¹¹
11. Ese 2 de octubre, el Departamento de Policía de Puerto Rico emitió un Informe de Investigación que concluyó que el Querellante fue negligente al no guardar la distancia prudente con el otro vehículo, provocando el accidente.¹²
12. Al Querellante se le impuso una suspensión de un (1) día de empleo y sueldo como consecuencia de este último accidente.¹³

⁹Exhibit 7 del Patrono- Documento de 3 páginas entre el cual se encuentra el Reporte de Accidente de Transito del 4 de abril de 2003.

¹⁰Exhibit 7 del Patrono- Documento de 3 páginas, entre el cual se encuentra la medida disciplinaria impuesta al Querellante.

¹¹Exhibit 7 del Patrono- Documento de 3 páginas, entre el cual se encuentra el Reporte de Accidente de Transito.

¹²Exhibit 4 del Patrono- Documento de 18 páginas, entre el cual se encuentra el Informe de Accidentes de Transito del Departamento de Policía de Puerto Rico.

¹³ Exhibit 4 del Patrono- Documento de 18 páginas, entre el cual se encuentra la medida disciplinaria impuesta al Querellante.

13. El 17 de octubre de 2003, el Querellante transitaba por una calle sumamente angosta del pueblo de Ponce, donde había varios vehículos estacionados. Éste impactó a uno de los vehículos estacionados, ocasionándole daños que ascendieron a mil cuatrocientos treinta dólares (\$1,430.00)¹⁴.
14. El 19 de octubre de 2003, el Departamento de Policía Municipal de Ponce emitió un Informe de Accidente de Tránsito donde concluyó que el Querellante no tomó las debidas precauciones al considerar el ancho del camión y que tal negligencia provocó el accidente¹⁵.
15. El 21 de noviembre de 2003, el Querellante fue suspendido por un término de un (1) día de empleo y sueldo como consecuencia del accidente de 17 de noviembre.¹⁶
16. El 30 de octubre de 2004, el Querellante transitaba por la Carretera Núm. 2 en dirección hacia Sábana Grande cuando perdió el control del camión e impactó los módulos de concreto que se encontraban al lado derecho de la

¹⁴ Exhibit 6- del Patrono- Documento de 14 páginas entre el cual se encuentra el Reporte Accidente de Tránsito de la Compañía.

¹⁵ Exhibit 6- del Patrono- Documento de 14 páginas entre el cual se encuentra el Informe de Accidentes de Tránsito emitido por el Departamento de Policía de Puerto Rico.

¹⁶ Exhibit 6- del Patrono- Documento de 14 páginas entre el cual se encuentra la Medida Disciplinaria Impuesta al Querellante.

carretera; de tal forma que el camión quedó sobre éstos y con las ruedas delanteras al aire, traspasando los módulos¹⁷.

17. El 3 de noviembre de 2004, se le informó al Querellante, en presencia del Sr. Luis de Jesús, Delegado de la Unión, que estaban en espera del Informe Policiaco sobre el accidente del 30 de octubre, para determinar quién fue responsable por el accidente¹⁸.

18. En el Informe de Accidente de Tránsito, que emitió el Departamento de Policía de Puerto Rico, se concluyó que a la velocidad que condujo el Querellante no podía ejercer el pleno dominio o control del volante, motivando el accidente¹⁹.

19. El Sr. Luis Andujar, supervisor directo del Querellante, consultó con la Sra. Miriam González, Administradora de Recursos Humanos si procedía el despido de éste.

20. La Sra. Miriam González evaluó el expediente de Recursos Humanos del Querellante y se determinó despedirlo.

¹⁷Exhibit 8- del Patrono- Documento de 8 páginas entre el cual se encuentra el Reporte de Accidentes de Tránsito.

¹⁸Exhibit 8- del Patrono- Documento de 8 páginas entre el cual se encuentra la Minuta de la reunión con el Querellante.

¹⁹Exhibit 8- del Patrono- Documento de 8 páginas entre el cual se encuentra el Informe de Accidente Tránsito de la Policía de Puerto Rico.

21. El 24 de noviembre de 2004, el Querellante fue despedido de la Compañía.²⁰

VI. ALEGACIONES DE LAS PARTES

La Compañía alegó, que el despido del Querellante estuvo justificado toda vez que éste en seis (6) ocasiones violó la Regla de Conducta B, Núm. 3, *supra*, la cual señala como falta el manejo negligente y accidentes con vehículos de motor de la Compañía.

La Unión, por su parte, alegó que el querellante no fue responsable del accidente ocurrido el 30 de octubre de 2004, porque ninguna autoridad competente concluyó que el querellante condujo negligentemente el vehículo de motor de la Compañía para ese día. Finalmente cuestionó el tiempo transcurrido entre el accidente del Querellante y su despido.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En este caso nos corresponde determinar, conforme a derecho, la prueba presentada, la Reglas de Conducta de la Compañía y el Convenio Colectivo, si el despido del Querellante estuvo o no justificado.

Los árbitros han sostenido que en los casos de despido, el peso de probar la justa causa descansa en el patrono debido a que la justificación es una defensa afirmativa. En los casos de arbitraje donde ya se ha impuesto una penalidad industrial severa y extrema, como es el despido, es el patrono quien deberá probar ante el árbitro que el mismo fue justificado. JRT v. Hato Rey Psychiatric Hosp. 119 DPR 62, 1987, Pág. 64.

²⁰ Exhibit 8- del Patrono- Documento de 8 páginas entre el cual se encuentra la carta de despido.

A tenor con lo antes señalado la Compañía, en primer lugar, sometió ante nuestra consideración el testimonio de la Sra. Miriam González, Administradora de Recursos Humanos. Ésta declaró que como consecuencia del accidente de tránsito que tuvo el Querellante el 30 de octubre de 2004, el Sr. Luis Andujar le consultó sobre la medida disciplinaria a seguir. Indicó que cuando revisó el expediente de personal del Querellante se percató que tenía un patrón excesivo de faltas a la Regla Núm. 3 de las Reglas de Conducta "B", *supra*, por lo que recomendó su despido. La Compañía también presentó las medidas disciplinarias que constaban en el expediente del Querellante, referentes a la violación de dicha regla de conducta.

Del mismo modo, la Compañía presentó en evidencia el testimonio del Sr. Luis Andujar Rangel, quien era el supervisor inmediato del Querellante. Éste declaró que el 30 de octubre de 2004, se encontraba disfrutando sus vacaciones cuando recibió una llamada telefónica, en la cual le indicaron que el Querellante había tenido un accidente de tránsito. Indicó que cuando llegó al lugar del accidente observó el camión de la Compañía, obstruyendo los dos carriles que tenía la carretera y su parte delantera montada encima de los módulos de concreto que tenían, aproximadamente, unos tres (3) pies de alto, con sus gomas al aire cruzando los módulos.

Señaló, además, que observó las marcas de gomas del camión en el pavimento de, aproximadamente, unos veinte (20) pies de largo. Testificó que cuando le preguntó al Querellante que había pasado, éste le indicó que el automóvil que estaba delante de

él se detuvo súbitamente. Que tuvo que frenar de inmediato, y al hacerlo perdió el control del camión.

Declaró, además, que como sus vacaciones culminaban el 8 de noviembre de 2004, le solicitó al supervisor William Orench que le indicara al Querellante que estaban en espera del informe policiaco para continuar con la investigación del accidente. Explicó que fue el 18 de noviembre de 2004, que el Departamento de la Policía de Puerto Rico, le entregó el Informe de Investigación del accidente y que reflejó que el Querellante manejaba a una velocidad, de la cual no podía ejercer el pleno dominio o control del volante motivando que impactara los módulos de concreto que dividen los carriles. Finalmente, declaró que se comunicó con la Sra. Miriam González, Administradora de Recursos Humanos para discutir el asunto y que fue entonces cuando se determinó despedirlo.

La Unión, por su parte, no presentó ninguna evidencia que refutara la versión de los hechos, según fueron descritos por los testigos de la Compañía o que sostuviera algunas de sus alegaciones. Ésta se limitó a cuestionar, en primer lugar, el tiempo transcurrido entre el accidente y la fecha en que fue despedido el Querellante. Este cuestionamiento se basó en el Artículo 6, *supra*, del Convenio Colectivo el cual establece que cuando se suspende a un empleado sujeto a investigación la Compañía tiene un término de diez (10) días laborables para completar el proceso de investigación y determinar si éste recibirá o no una medida disciplinaria. No obstante, a lo antes señalado, surgió de la prueba presentada que el Querellante no fue suspendido de su

empleo durante el proceso investigativo, por lo que dicho término no le es de aplicación a la Compañía.

En segundo lugar, la Unión sostuvo que ninguna autoridad competente determinó que el Querellante era responsable del accidente de 30 de octubre de 2004 o que haya determinado que fue negligente. Este planteamiento estuvo basado en que tanto el Sr. Luis Andujar como el policía que presentó el Informe de Accidente de Tránsito no fueron testigos oculares del accidente y que dicho informe fue confeccionado para fines del seguro.

Contrario a lo antes planteado por la Unión, entendemos que es a la Compañía a quien le corresponde determinar si el Querellante condujo negligentemente un camión oficial o fue responsable del accidente. Esto es así debido a que dicho comportamiento representa una violación a una de sus reglas de conducta. Es a ésta a quien único le compete realizar la investigación correspondiente y llegar a la conclusión de si el Querellante violó o no las reglas de conducta de la Compañía e imponer la medida disciplinaria que proceda por la falta cometida.

El Convenio Colectivo dispone en su Artículo treinta (30), Derechos de Administración, *supra*, que la Compañía tiene el poder para requerirle a los empleados que cumplan sus reglas y reglamentos. Del mismo modo, le reconoce a ésta el derecho de establecer las medidas disciplinarias que entienda necesarias incluyendo el despido por justa causa.

Del mismo modo, aunque entendemos que el Informe de la Policía sobre el accidente del 30 de octubre de 2004, se confeccionó para fines del seguro, no es menos cierto que en éste se llegó a unas conclusiones sobre el accidente. La Compañía no está impedida de utilizar estas conclusiones para fundamentar su determinación de que el Querellante condujo negligentemente, lo que representa una violación a una de sus reglas de conducta.

En este caso no fueron hechos controvertidos el que entre el 1 de noviembre de 1999 y el 21 de noviembre de 2003, al Querellante se le impusieron dos (2) amonestaciones escritas y tres (3) suspensiones por violar la referida regla de conducta. Que es como consecuencia de otro accidente que tuvo el Querellante el 30 de octubre de 2004, que la Compañía decidió despedirlo.

Como podemos observar al Querellante se le brindaron varias oportunidades para que enmendara su conducta, mas éste no aprovechó las mismas. Sabido es que 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, si se demuestra que el empleado es incompetente, ineficiente o negligente, en tal forma que el continuar con sus servicios resultaría en perjuicio del patrono y aún de terceras personas, ese hecho constituye justa causa para el despido. Véase Blanes v. Tribunal de Distrito, 69 D.P.R. 113-120 (1948); Mercedes Bus Line v. Tribunal de Distrito, 70 D.P.R. 690-695 (1949); Narváez v. Chase Manhattan Bank, 120 D.P.R. 626 (1967).

A tenor con lo antes señalado, emitimos el siguiente Laudo:

VII. LAUDO

Determinamos que conforme a derecho, la evidencia presentada, al Convenio Colectivo y las Reglas de Conducta de la Compañía el despido del Sr. Antonio González estuvo justificado, por lo que se confirma el mismo.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, el 10 junio de 2005.

YAMIL J. AYALA CRUZ
ÁRBITRO

/emdv

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 10 de junio de 2005 y se remite copia por correo a las siguientes personas:

SR RAMON RIVERA
REPRESENTANTE
SIU PUERTO RICO
PO BOX 8899
SAN JUAN PR 00910-8899

SR JACKELNE MONTILLA
DIRECTORA DE REC HUM
PEPSIAMERICAS US CARRIBBEAN BOTT
PO BOX 2600
TOA BAJA PR 00951-2699

LCDO ENRIQUE R PADRÓ RODRÍGUEZ
FIDLER, GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

LAUDO DE ARBITRAJE

15

CASO NÚM. A-03-1354

**LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA
EDIF. MIDTOWN OFIC. 207
421 AVE MUÑOZ RIVERA
SAN JUAN PR 00918-3416**

**EVA M. DE JESÚS
SECRETARIA**