

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 MFG. LIMITED  
(Compañía)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS  
DE PUERTO RICO  
(Unión)

**LAUDO DE ARBITRAJE**  
**CASO NÚM.: A- 09-98**

**SOBRE: SUSPENSIÓN**  
**-Incumplimiento de Normas-**  
**SR. VIDAL VELAZQUÉZ**

**ÁRBITRO:**  
**MARIELA CHEZ VÉLEZ**

**I. INTRODUCCIÓN**

La vista de arbitraje de la presente querrela se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, San Juan, Puerto Rico el día 30 de septiembre de 2009. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 30 de octubre de 2009, fecha que se le concedió a las partes para someter alegatos escritos en apoyo de sus respectivas posiciones.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por la Unión de Tronquistas, en adelante "la Unión": el Lcdo. José A. Cartagena, Asesor Legal y Portavoz; el señor Vidal Velázquez, Querellante; y los señores Hiram Castro, Adalberto Díaz y Neftalí Alvarado, en calidad de Testigos.

Por Pepsi Cola MFG. Limited, en adelante la “Compañía”: el Lcdo. Manuel Rivera Méndez, Asesor Legal y Portavoz; el Lcdo. Manuel Rivera Aguiló Asesor Legal; y el señor Francisco Rivera, Testigo.

A las partes así representadas, se les brindó amplia oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental que tuvieran en apoyo de sus respectivas posiciones.

## II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Determinar si la suspensión de 4 días sin paga al Sr. Vidal Velázquez se justificó o no conforme al Convenio Colectivo. De la árbitro determinar que no se justificó, proveerá el remedio adecuado.

## III. DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

### POLÍTICA Y REGLAS DE CONDUCTA

#### SECCIÓN V-CONDUCTA

##### a. Regla General

Se espera que los empleados mantengan una conducta adecuada hacia la Compañía, su personal exento y unionado así como que cumplan con las normas y procedimientos de la empresa.

##### b. Violaciones

1. Ponchar la tarjeta antes de haberse cambiado de ropa y estar listos para estar en su área de trabajo.
2. Ingerir alimentos fuera de las áreas autorizadas.

3. No colocar todas las pertenencias personales en los armarios asignado a los empleados.
4. Dejar los armarios en condición desordenada al cambiarse de ropa.
5. Estar en la cafetería una vez haya sonado el timbre para comenzar las labores.
6. No estar en su área de trabajo a la hora especificada y sin uniforme, cuando se provee el mismo para su área.
7. Estar en el área del almacén o cuartos de producción durante las horas de almuerzo o antes de comenzar a trabajar sin la debida autorización de un supervisor.
8. Conducta desordenada dentro de los predios de la Compañía.
9. Conducta inmoral o indecorosa en los predios de la Compañía.
10. Leer material no relacionado con el trabajo durante horas laborables.
11. Uso de lenguaje obsceno, abusivo, y/o amenazante hacia su supervisor.
12. Amenazar, intimidar, coaccionar o interferir con compañeros de trabajo.
13. Hacer comentarios viciosos y maliciosos acerca de la Compañía o sus productos.
14. Dormir en horas laborables.
15. Llevar a cabo juegos de azar con dinero en los predios de la Compañía.

16. Distribuir hojas sueltas o material impreso en las áreas de trabajo de la Compañía.
17. Vender, u otras gestiones análogas o hacer colectas en horas laborables dentro de los predios de la Compañía, sin la debida autorización.
18. Realizar negocios personales en horas laborables.
19. Hacer uso del teléfono sin la debida autorización de su supervisor.
20. Usar los tablones de edictos sin la autorización o desfigurar lo colocado en los mismos.
21. Admitir empleados o visitantes al establecimiento sin la debida autorización del Departamento de Personal.
22. Cualquier otra conducta impropia por parte del empleado.

#### **SECCIÓN VI-PROPIEDAD DE LA COMPAÑÍA**

##### **a. Reglas Generales**

1. Los empleados harán el mejor uso de las facilidades y la propiedad de la Compañía.
2. Utilizarán el equipo asignado para realizar su trabajo conforme a los procedimientos establecidos en la Compañía.
3. Solicitarán y obtendrán el permiso correspondiente, de su supervisor o a la persona autorizada, al sacar algún paquete de la Compañía.

##### **b. Violaciones**

1. El uso de propiedad o facilidades de la Compañía para trabajo en horas laborables.

2. Sacar paquetes fuera de la Compañía sin presentar el correspondiente pase firmado por la persona autorizada al guardia de seguridad.
3. Destruir, dañar o dar mal uso a cualquier propiedad de la Compañía o de cualquier empleado.
4. Cualquier intento o daño intencional o por negligencia a propiedad de la Compañía.

#### IV. TRASFONDO FÁCTICO

El querellante, Vidal Velázquez, trabaja para la Compañía desde hace veinticinco (25) años en la planta que ubica en Cidra, donde se desempeña como Operador de Montacargas. Tiene una jornada de trabajo, de lunes a viernes de 6:00 a.m. hasta las 3:00 p.m.

Para el lunes 31 de marzo de 2008, representantes de la Compañía encontraron dentro de un camión propiedad del querellante, varios drones con etiquetas y un refrigerador pertenecientes a la Compañía. Dicho camión estaba estacionado frente a los predios de la planta; y ninguno de los artículos que se encontraron habían sido autorizados para sacarse de la Compañía, ni se había expedido el pase correspondiente según lo establece el Convenio Colectivo. La Compañía decidió realizar una investigación; y concluida la misma, determinó suspender al querellante por haberlo encontrado incurso en violación a las Reglas de Conducta<sup>1</sup>, específicamente en las

---

<sup>1</sup> Exhibit 2- Conjunto.

secciones V y VI, al no cumplir con las normas y procedimientos de la empresa, ni haber obtenido el permiso del supervisor para poder sacar los materiales de los predios.

## V. OPINIÓN

En el presente caso nos corresponde determinar si la suspensión de cuatro (4) días impuesta al querellante se justificó o no.

La Compañía alegó que la suspensión se justificó debido a que el querellante cometió una falta grave a las Reglas de Conducta y de Propiedad, al llevarse propiedad de la Compañía sin haber seguido el procedimiento establecido para ello.

La Unión alegó que la suspensión de cuatro (4) días no se justificó, y que el querellante no violó las Reglas de Conducta de la Compañía.

Luego de haber analizado toda la evidencia presentada por ambas partes, consideramos que a la Compañía no le asiste la razón. Veamos.

Analizada y aquilatada la totalidad de la evidencia, concluimos que la acción disciplinaria impuesta al querellante no se justifica. Nuestra determinación descansa en los siguientes puntos fundamentales. En primer lugar, de la prueba surge que los hechos que dan inicio a la presente querrela ocurrieron el sábado, 29 de marzo de 2008; fecha en que el querellante no se encontraba trabajando, por ser éste su día de descanso. En segundo lugar, se evidenció que fue el supervisor de turno que estaba encargado de las operaciones de ese día el que le indicó al querellante, quien se encontraba trabajando

en sus camiones, que podía llevarse los materiales antes mencionados. Por lo cual, era razonable concluir, que tenía la autorización necesaria para sacar los materiales de la Compañía.

De la misma manera, podemos determinar que no se demostró intención por parte del querellante de violar el reglamento ni de ocultar lo sucedido; esto, debido a que los camiones que contenían los materiales permanecieron estacionados frente a las instalaciones de la Compañía por más de tres (3) días. Sumado a esto, surge de la evidencia el historial intachable del querellante por más de veinticinco años, donde se demostró el conocimiento y la aptitud de éste para regirse por el reglamento de conducta y el Convenio Colectivo.

Nos resulta sorprendente, que la Compañía haya intentado responsabilizar al aquí querellante por unos actos que a claras luces no son sostenibles. Consideramos, que los hechos ocurridos y que precipitaron la presente acción disciplinaria, carecieron de una investigación adecuada, y por consiguiente de un resultado justo.

A tono con lo antes mencionado, debemos concluir que la Compañía no logró establecer que el querellante haya incurrido en falta grave, según lo establecen las Reglas de Conducta.

Por los fundamentos consignados en la opinión que antecede, emitimos la siguiente:

**VI. DECISIÓN**

La suspensión de cuatro (4) días sin paga impuesta al Sr. Vidal Velázquez no se justifica conforme al Convenio Colectivo. Se ordena que la acción disciplinaria se elimine del expediente de personal del querellante, y que se le paguen todos los haberes dejados de percibir.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

En San Juan, Puerto Rico, a 26 de febrero de 2010.

---

MARIELA CHEZ VÉLEZ  
ÁRBITRO

**CERTIFICACIÓN:** Archivado en autos hoy, 26 de febrero de 2010 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO JOSÉ ANTONIO CARTAGENA  
EDIFICIO MIDTOWN STE 204  
420 PONCE DE LEÓN  
SAN JUAN PR 00918

SR LEONEL MORALES APONTE  
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR  
352 CALLE PARQUE  
SAN JUAN PR 00912

LCDO MANUEL RIVERA MÉNDEZ  
RIVERA, TULLA & FERRER  
NÚM 50 CALLE QUISQUEYA 3ER PISO  
SAN JUAN PR 00917-1212

SRA MILAGROS PÉREZ  
GERENTE RECURSOS HUMANOS  
PEPSI COLA MANUFACTURING LIMITED  
PO BOX 1558  
CIDRA PR 00739-1558

---

DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN  
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III