

Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACION Y ARBITRAJE  
P O Box 195540  
San Juan PR 00919-5540  
Tel. 754-5302 a 5317 Fax 756-1115

**COCA COLA DE PUERTO RICO**  
(Compañía)

Y

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR,**  
**LOCAL 901**  
(Unión)

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM. A 05-1615**

**SOBRE: DESPIDO (ALTERAR LA PAZ,  
AGRESIÓN O INTIMIDAR SUPERIOR)**

**ARBITRO: JORGE L. TORRES PLAZA**

### INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso de arbitraje se celebró el lunes 20 de junio de 2005, a las 8:30 a.m., en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. El caso quedó sometido para fines de adjudicación el 22 de julio de 2005, fecha concedida a las partes para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día comparecieron por COCA COLA DE PR, en adelante denominada "la Compañía", la Sra. Lourdes Ayala, Directora de Recursos Humanos; y el Lcdo. Agustín Collazo, Asesor Legal y Portavoz.

De otra parte, por la UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR, LOCAL 901, en adelante denominada "la Unión", comparecieron el Sr. José A López, Representante; el Sr. Israel Rosado, querellante; y la Lcda. María E. Suárez Santos, Asesora Legal y Portavoz.

A las partes se les ofreció amplia oportunidad de ser oídas, interrogar y conainterrogar y de presentar toda la prueba documental y testifical que tuvieran a bien presentar en apoyo de sus respectivas contenciones.

### SUMISIÓN

Las partes no lograron ponerse de acuerdo a lo que la sumisión respecta. En su lugar, le indicamos que nos sometieran por separado sus respectivos proyectos de sumisión.

#### POR LA COMPAÑÍA:

Que el Árbitro decida si el despido del Querellante Israel Rosado estuvo justificado, a tenor con el Convenio Colectivo, las Normas de Conducta y la prueba presentada. De determinar que estuvo justificado, que proceda a desestimar la querrela con perjuicio. De determinar que no estuvo justificado, que conceda el remedio que considere apropiado, reteniendo jurisdicción para una vista de mitigación.

#### POR LA UNIÓN:

Que el Honorable Árbitro determine a la luz de la prueba desfilada y del Convenio Colectivo vigente entre las partes, si se justifica el despido del Querellante Israel Rosado Zayas. Del Honorable Árbitro determinar que la acción disciplinaria fue impuesta sin justa causa y/o es excesiva ordene:

- 1) la reinstalación inmediata del Querellante Israel Rosado Zayas en su puesto en la Compañía;
- 2) la eliminación de dicha acción disciplinaria de su expediente de personal;
- 3) el pago de todos los haberes dejados de devengar desde la fecha del despido hasta el momento en que ocurra la reinstalación en su puesto;
- 4) el pago de honorarios de abogado;
- 5) con cualquier otro remedio que proceda.

Luego de analizar el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y los hechos del caso, concluimos que el asunto a resolver es el siguiente:<sup>1</sup>

Que el árbitro determine si el despido del Sr. Israel Rosado Zayas estuvo o no justificado. De no estarlo, que el árbitro provea el remedio adecuado conforme a derecho.

### **DOCUMENTO ESTIPULADO**

1. Exhibit I - Conjunto: Convenio Colectivo del 1 de julio de 2003 al 1 de julio de 2009.

### **DOCUMENTOS DE LA COMPAÑÍA**

1. Exhibit 1 - Compañía: Formulario de Movimiento de Personal y Memorando al expediente del 30 de mayo de 2004 suscrito por Lourdes Ayala.
2. Exhibit II - Compañía: Acuse de Recibo de Normas de Conducta suscrito por Israel Rosado.
3. Exhibit III - Compañía: Normas de Conducta de la Compañía con fecha de vigor del 10 de noviembre de 2003.
4. Exhibit IV - Compañía: Memorando de Amonestación del 5 de marzo de 2003 de Israel Vargas a Israel Rosado.
5. Exhibit VI - Compañía: Formulario para procesar querellas de la Unión de Tronquistas.

---

<sup>1</sup> El Reglamento para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en su Artículo XIV – SOBRE LA SUMISIÓN dispone:

- a) ...
- b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El árbitro determinará el (los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(os) tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

**DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE****ARTÍCULO IV****DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN**

Sección 1. Excepto según expresamente limitado por este Convenio, la Compañía retiene el derecho exclusivo de administrar su negocio incluyendo el derecho a:

- ...
- g) Disciplina, incluyendo el amonestar, suspender, o despedir empleados por causa justificada.

**RELACIÓN DE HECHOS**

Carlos Ortiz trabaja en el almacén de la Compañía desde el Año 2001 en calidad de supervisor. Para el 30 de agosto de 2004, fecha del incidente que da lugar al despido del querellante y que concluye en la vista de arbitraje, Ortiz era supervisor del tercer turno de trabajo. Las operaciones de trabajo del tercer turno de trabajo comienzan a las 9:30 p.m. y concluyen a las 6:00 a.m. del próximo día.

Por su parte, el querellante comenzó a trabajar para la Compañía el 24 de febrero de 2003. El querellante trabajaba en el segundo turno de trabajo del almacén, el cual comienza sus labores a las 2:30 p.m. y concluye a las 11:00 p.m. Como pueden ver, los dos turnos coinciden durante el período desde las 9:30 p.m. hasta las 11:00 p.m.

El querellante se desempeñaba como "general worker" en el almacén. Como parte de sus tareas en el almacén el querellante tenía que llenar los camiones de "food service" y vaciar los camiones convencionales.

Héctor Hernández ("Hernández") es un empleado del almacén quien también pertenece a la Unión. El trabajo de éste es mover cierta mercancía en un vehículo llamado

“monito” desde un área del almacén al centro de despacho de los camiones. En realidad, tanto el querellante como Hernández hacían trabajo muy parecido.

En la noche del 30 de agosto de 2004, antes de concluir el segundo turno y ya comenzado el tercer turno, el supervisor Ortiz ordenó al querellante mover unas paletas que estorbaban el libre flujo de los monitos para poder llevar mercancía al área de despacho de los camiones. Al percatarse de que el querellante no estaba haciendo el trabajo del recogido de las paletas, Ortiz ordenó a Hernández a hacer dicho trabajo. Hernández comenzó a hacer el trabajo y al poco rato Ortiz pudo observar que aquél estaba enfrascado en una discusión verbal con el querellante. Ortiz intervino y estableció la paz entre los dos empleados y les pidió a cada uno que continuaran con su trabajo. Al rato Ortiz observó nuevamente al querellante discutiendo con Hernández y pudo ver cuando el querellante agredió a Hernández mediante un empujón. Ortiz describió el empujón y explico que el mismo fue tan fuerte que Hernández se cayó del “monito” en el cual estaba montado. Ortiz intervino nuevamente con los dos empleados. Por razón de que el incidente ocurrió alrededor de las 10:00 p.m., el Departamento de Recursos Humanos estaba cerrado. Ortiz discutió el asunto con el gerente de almacén y ambos decidieron enviar a los dos empleados a sus casas y pedirles que se reportaran al Departamento de Recursos Humanos al otro día. A la luz de este incidente, el querellante es despedido.

### OPINIÓN

Nos compete resolver en la controversia de marras si el despido del Sr. Israel Rosado estuvo o no justificado.

Sostiene la representación patronal que el despido estuvo justificado ya que el querellante agredió físicamente a un compañero de trabajo. En adición, que con su conducta alteró la paz en el área de trabajo.

Por otro lado, la representación sindical sostiene que el despido no estuvo justificado ya que el Patrono no logró probar con prueba robusta lo imputado al querellante.

Aquilatada la prueba ante nos, no le asiste la razón a la Unión. Veamos.

Está establecido en esta jurisdicción que el Patrono además de poseer la prerrogativa de administrar su negocio, posee el derecho inherente de dirigir a sus empleados en la labor que éstos desempeñan en la empresa para la cual laboran. Es prerrogativa gerencial el ascenderlos, degradarlos, transferirlos y disciplinarlos por justa causa y mantener la conducta del personal en su más alto nivel.<sup>2</sup>

Se ha sostenido que las agresiones son ofensas serias que ameritan la pronta atención e intervención de la Compañía donde acontecen dichos incidentes. Ello podría acarrear como consecuencia la imposición de medidas drásticas, como lo es el despido, aún en primera ofensa.

La conducta del querellante el día de los hechos va al traste a lo que hemos mencionado y atenta con lo que debe ser en el área de trabajo; buen orden, armonía, buen compañerismo, entre otros.

---

<sup>2</sup> Elkouri & Elkouri – How Arbitration Works, 4th Ed., BNA, Washington D.C., pág. 457.

De la prueba testifical como documental quedó evidenciado que el querellante agredió a un compañero de trabajo. La Unión no controvertió ni refutó dicha evidencia. Por otro lado, siendo la razón del despido una de agresión no provocada ni buscada contra un compañero de labores, y por ser la naturaleza de dicha falta de tal magnitud para ameritar el despido del querellante, entendemos que la determinación tomada por la Compañía debe prevalecer.

Sobre este particular el distinguido árbitro Pedro Santos, en el Caso Condado Holiday Inn, resuelto el 18 de agosto de 1982, expresó lo siguiente:

No corresponde al árbitro sustituir su criterio por el de la gerencia, siempre y cuando exista una base razonable para sostener la decisión administrativa. Aún cuando el árbitro, de ser administrador, hubiera tomado una determinación distinta, es su obligación respetar la discreción gerencial a menos que la misma haya sido ejercida en forma irrazonable, arbitraria o caprichosa.

De igual manera, el árbitro Pérez Sierra, en el Caso Puerto Rico Telephone Co., resuelto el 28 de abril de 1972, expresó:

...de haber estado este juzgador en la posición gerencial de mando para hacer la determinación que se hizo el 2 de febrero, quizás no hubiera impuesto este tipo de castigo a la querellante, pero esa preferencia no puede ser razón suficiente para sustituir el criterio de la Compañía por el suyo. Y en ausencia de prueba en el récord demostrativa de que la empresa actuó en forma irrazonable o en violación del convenio colectivo, o de la política pública, es lógico concluir que la [C]ompañía actuó en base de la justa causa establecida. (Énfasis suplido).

El tipo de conducta evidenciado por el querellante no puede ser tolerado por la Compañía, ya que de ser así sus propios compañeros de trabajo se sentirían con

autorización para zanjar sus diferencias surgidas en el centro de trabajo mediante la fuerza y la violencia, generando con ello cierta anarquía en la cual el taller de trabajo sería tierra de nadie. La agresión no se puede justificar donde existen mecanismos adecuados para procesar agravios.

De otro lado, el Convenio Colectivo en su Artículo IV, Sección 1(g), supra, es claro y diáfano. Cuando la ley es clara y libre de toda ambigüedad, la letra de ella no puede ser menospreciada bajo el pretexto de cumplir su espíritu. (31 LPRA Sec. 14). Si el lenguaje del Convenio Colectivo es claro e inequívoco, un árbitro no le puede dar otro significado del que está expresado en dicho documento.<sup>3</sup>

Para concluir, somos de opinión que la falta cometida por el querellante atenta contra la paz y el buen orden de la empresa.<sup>4</sup>

A la luz de lo antes expresado, entendemos que la Compañía actuó correctamente al dar de baja al querellante Israel Rosado.

Por lo tanto, emitimos el siguiente:

### LAUDO

El despido del Sr. Israel Rosado estuvo justificado.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 22 de julio de 2005.

JORGE L. TORRES PLAZA  
ÁRBITRO

/cdo

---

<sup>3</sup> Elkouri & Elkouri – ob. Cit., pág. 348 et. Seq.

<sup>4</sup> Secretario del Trabajo v. I.T.T., 108 DPR 536.

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy 22 de julio de 2005 y remitido copia por correo a las siguientes personas:

LCDO AGUSTÍN COLLAZO MOJICA  
PIETRANTONI MÉNDEZ & ALVÁREZ  
BANCO POPULAR CENTER STE 1901  
209 AVE MUÑOZ RIVERA  
SAN JUAN PR 00918

SRA. LOURDES AYALA  
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS  
COCA COLA PR BOTTLERS  
PO BOX 51985  
TOA BAJA PR 00950-1985

SR. JOSÉ A. LÓPEZ  
REPRESENTANTE  
UNION DE TRONQUISTAS DE PR  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN PR 00912

LCDA MARÍA E. SUÁREZ SANTOS  
INSTITUTO DE DERECHO LABORAL  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN PR 00912

CARMÍN OTERO  
SECRETARIA