

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACION Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

PEPSI PUERTO RICO
(Compañía o Patrono)

Y

UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO, LOCAL 901
(Unión)

LAUDO

CASO NÚM.: A-10-2211

SOBRE: DESPIDO
(Sr. José A Fonseca Rivera)

ÁRBITRO:
JORGE E. RIVERA DELGADO

INTRODUCCIÓN

La audiencia en el caso de epígrafe tuvo lugar el día 6 de septiembre de 2012, en la sede del Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH).

Pepsi Puerto Rico, en adelante la Compañía o el Patrono, compareció a la misma representada por su asesor legal y portavoz, la Lcdo. Enrique R. Padró Rodríguez, y el Sr. Miguel Alameda. También estuvo presente, en calidad de testigo, el Sr. Francisco J. París Vázquez, gerente regional.

La Unión de Tronquistas de Puerto Rico, en adelante la Unión, compareció representada por su asesor legal y portavoz, el Lcdo. José A. Cartagena. El querellante, Sr. José A. Fonseca, también estuvo presente.

LAUDO
CASO A-10-2211

Ambas partes tuvieron igual oportunidad de aducir prueba en apoyo de sus respectivas alegaciones. El caso quedó sometido para resolución el 9 de noviembre de 2012.

ACUERDO DE SUMISIÓN

El texto del referido acuerdo es el siguiente:

“Determinar si el despido del querellante, José A. Fonseca Rivera, 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 proceder el mismo, determinar el remedio a concederse”.

RELACIÓN DE HECHOS PROBADOS

Previo a despedir al querellante, efectivo el 25 de enero de 2010, por negligencia o falta de interés en el desempeño de sus funciones como “Merchandiser”; es decir, por infracción a la Regla B (7) de las de Conducta, Pepsi ya lo había disciplinado, en tres ocasiones, por infringir la mencionada regla. Lo amonestó por escrito, y lo suspendió de empleo y sueldo en dos ocasiones el 1 de mayo, 12 y 26 de junio de 2009, respectivamente. Estas acciones disciplinarias, exceptuando el despido, no fueron impugnadas por la Unión.

Los actos que dieron lugar al despido del querellante tuvieron lugar el 19 de enero de 2010, en el Supermercado Econo de Altamira. La falta del querellante consistió en marcharse del establecimiento del mencionado cliente de Pepsi sin proveerle el servicio “aun teniendo los productos disponibles en el almacén”. Lo anterior fue constatado por el Sr. Francisco J. París Vázquez, mediante una visita

**LAUDO
CASO A-10-2211**

de rutina (inspección) que éste realizó a dicho establecimiento, el propio día 19 de enero. El querellante no estuvo presente en el establecimiento a pesar de que el señor París Vázquez lo llamó a su celular.

El querellante tenía conocimiento de sus deberes y obligaciones como “Merchandiser”, y de la vigencia y el contenido de las Reglas de Conducta.

Inconforme con la determinación de Pepsi de prescindir de los servicios del querellante, la Unión radicó la querrela correspondiente cuyo trámite siguió el curso ordinario del procedimiento de quejas y agravios hasta arribar al NCA del DTRH. La Unión solicitó la intervención del NCA mediante la presentación de la correspondiente solicitud para designación o selección de árbitro con fecha del 10 de marzo de 2010.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El Convenio Colectivo aplicable dispone lo siguiente en su parte pertinente:

**ARTÍCULO 3
DERECHOS DE LA COMPAÑÍA**

... La Compañía también tendrá el derecho de, de vez en cuando, hacer y poner en vigor nuevas reglas aplicables a los empleados cubiertos por este Convenio, según estime necesario y recomendable... a menos de que esté prohibido expresamente de hacerlo por alguna disposición de este Convenio...

**ARTÍCULO 8
ACCIONES DISCIPLINARIAS**

Sección 1. La Compañía establecerá reglas internas de trabajo que sean razonables. Una copia de

LAUDO
CASO A-10-2211

dichas reglas será distribuida a cada empleado que esté cubierto por este Convenio.

Sección 2. Cualquier empleado que se sienta agraviado por la aplicación de dichas reglas de conducta a él/ella, podrá recurrir al Procedimiento de Agravio y Arbitraje establecido en este Convenio.

La Compañía adoptó unas Reglas de Conducta, y las mismas disponen lo siguiente en su parte pertinente:

Reglas "B"	Primera Falta	Segunda Falta	Tercera Falta	Cuarta Falta
7. Negligencia o falta de interés en el desempeño de su trabajo	Aviso por escrito	Suspensión	Despido	N/A

No está en controversia la validez y razonabilidad de la regla antes citada. Asimismo, no cabe duda de que el querellante, oportunamente, tuvo conocimiento acerca de la vigencia y el contenido de la misma, y que el reglamento se aplica consistentemente.

Se advierte, además, que la letra de las citadas disposiciones contractuales y reglamentaria es clara y libre de ambigüedad. En vista de esta circunstancia, el árbitro está obligado a interpretar las mismas conforme al significado común y corriente de sus términos. Véase el *Artículo 1233 del Código Civil*, 31 LPR § 3471, *AMA vs. JRT*, 114 DPR 844, 847 (1983), y, de Frank y Edna A. Elkouri, *How Arbitration Works*, 2003, ABA & BNA, Washington, DC página 434.

LAUDO
CASO A-10-2211

De entrada es preciso reconocer que en un procedimiento de arbitraje, la ley entre las partes queda establecida por el acuerdo de sumisión o el convenio colectivo que especifica que el árbitro está obligado a decidir conforme a derecho o “según la ley”; véase lo dispuesto en el *Artículo 9, Sección 5, del convenio* entre las partes. Ello significa que en caso de medida disciplinaria el árbitro estará impedido de variar el castigo impuesto al empleado si concluye que hubo justa causa para el mismo. Véase, de *Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, 2000, Legis Editores S. A., Colombia, página 221.*

Aclarados estos puntos, se advierte que este caso plantea más bien una cuestión de suficiencia de la prueba y de su calidad, que de prueba contradictoria en lo que concierne al particular asunto de la justificación del despido que Pepsi le impuso al querellante.

La Compañía sostiene, que “[e]l presente caso es emblemático de lo que constituye disciplina progresiva y correctiva; de cómo un empleado, a pesar de habersele brindado múltiples oportunidades para que mejore su desempeño, desaprovecha las mismas y se auto-inflige su propio despido”.

Por otro lado, reaccionando a esta imputación, la Unión afirma que, el día de los hechos, el querellante sirvió adecuadamente a los demás clientes de la ruta.

Los árbitros consideran la protección contra medidas disciplinarias injustas como elemento fundamental de la relación de negociación colectiva. Por consiguiente, los árbitros exigen que las mismas sean por justa causa aun cuando el convenio colectivo no contenga una disposición en ese sentido. Sobre este

LAUDO
CASO A-10-2211

particular, cabe destacar la siguiente expresión de un reconocido comentarista en materia de arbitraje: "El lograr establecer el principio de justa causa en la revisión de sanciones disciplinaria provenientes del patrono es un objetivo sindical crucial ya que reemplaza la facultad unilateral patronal por la intervención imparcial de un tercero conocido como el árbitro". Véase, de *Demetrio Fernández Quiñones, El Arbitraje Obrero-Patronal, ante, página 212.*

Asimismo, es preciso destacar que la *Ley Núm. 80 del 30 de mayo de 1976, según enmendada*, mejor conocida como la *Ley de Indemnización por Despido Injustificado* crea (en su *Artículo 8*) una presunción de que la medida disciplinaria impuesta al empleado fue injustificada. Le toca al patrono rebatir dicha presunción. El peso de la prueba se contrae a establecer que hubo justa causa para llevar a cabo la acción disciplinaria impugnada. Si el patrono no puede probar la existencia de justa causa no debe prevalecer. Véase *Delgado Zayas vs. HIMA*, 137 DPR 643 (1994), *Rivera Aguila vs. K-Mart de PR*, 123 DPR 599, 610 (1989), y *Srio. del Trabajo vs. ITT*, 108 DPR 536 (1979).

Está claro que es injustificada la imposición de medida disciplinaria por mero capricho del patrono o sin razón relacionada con el buen y normal funcionamiento del establecimiento. Véase el último párrafo del *Artículo 2* de la *Ley de Indemnización por Despido Injustificado*; véase, además, *Vélez vs. Pueblo International*, 135 DPR 500 (1994), y *Srio. del Trabajo vs. ITT*, 108 DPR 536, 543 (1979).

LAUDO
CASO A-10-2211

El hecho de que el querellante se marchó del establecimiento del cliente de Pepsi en cuestión, sin proveerle el esperado servicio “aun teniendo los productos disponibles en el almacén”, le consta a su supervisor inmediato (único testigo de la Compañía) de propio y personal conocimiento. El supervisor constató todo lo anterior tras personarse al antes mencionado supermercado y allí percibir cuál era la situación.

La recta adjudicación de la controversia en este caso amerita el que se haga referencia al historial del empleado. Es preciso destacar que un destacado árbitro expresó lo siguiente sobre considerar el historial de acciones disciplinarias:

“Certainly, the past disciplinary history of any particular grievant is a factor in determining or evaluating the appropriateness of a penalty. Any offense may be ameliorated by the lack of previous discipline, just as an offense may be exacerbated by a poor record.” Énfasis suplido; véase 103 LA 1066, 1074 (Paull, 1994).

La Compañía le imputa al querellante infringir, reiteradamente, la regla B (7) de conducta y medidas disciplinarias; por consiguiente, el récord o historial de infracciones y de acciones disciplinarias es relevante. Se advierte que en la regla en cuestión prohíbe terminantemente la negligencia y la falta de interés en el desempeño de las funciones del cargo ocupado. El árbitro entiende que el hecho de que el querellante recibiera cuatro (4) acciones disciplinarias (una (1) amonestación escrita, dos (2) suspensión de empleo y sueldo, y un (1) despido), en el período de nueve (9) meses, refleja que el querellante siguió un patrón de

LAUDO
CASO A-10-2211

conducta impropia o desordenada, y denota una actitud de no conducirse en su trabajo conforme a los requerimientos o expectativas razonables de su patrono; revela una actitud o detalle del carácter del querellante que resulta lesivo a la paz y al orden de la empresa; por lo que no se puede dejar pasar el mismo inadvertido. Pepsi no puede tolerar más actuaciones como las del querellante; debe requerir el cumplimiento de las reglas y políticas establecidas para mantener su imagen en alto.

Luego de evaluar la evidencia admitida, y de considerar la doctrina y la jurisprudencia aplicable, se advierte que la Compañía no abusó de sus poderes o prerrogativas gerenciales, esto es, no actuó caprichosa, arbitraria o irrazonablemente, al despedir al querellante.

El peso o la carga de la prueba impone a la Compañía la obligación de establecer que hay justa causa para suspender al querellante. En este caso, cumplió satisfactoriamente con esa exigencia. Es preciso recordar la siguiente expresión de un reconocido comentarista en materia de relaciones industriales:

"Not infrequently, when the employer has established a prima facie case (i.e., presentation of evidence, sufficient in quality and quantity to warrant a ruling by the arbitrator in favor of the presenting party), the union will allege the existence of factors that undermine the prima facie case of the employer. ...In such cases arbitrators will generally require the party alleging discrimination (or some other affirmative defense such as the existence of mitigating factors) as a defense to prove such mitigating or discriminatory circumstances."
Véase, de Marvin F. Hill, Jr. y Anthony V. Sinicropi, Evidence in Arbitration, 1987, BNA, Washington, DC, páginas 41-42.

LAUDO
CASO A-10-2211

En ausencia de prueba que establezca la existencia de circunstancias atenuantes, que ameriten el que el árbitro modifique o mitigue la pena impuesta al querellante, se emite la siguiente **DECISIÓN**:

El despido del Sr. José A. Fonseca Rivera fue justificado; en consecuencia, se desestima su querrela y se ordena el cierre y archivo con perjuicio de la misma.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 11 de marzo de 2013.



JORGE E. RIVERA DELGADO
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos hoy 11 de marzo de 2013; se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

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

LCDO JOSÉ A. CARTAGENA
420 AVE PONCE DE LEÓN
EDIFICIO MIDTOWN SUITE 204
SAN JUAN PR 00918

SR REY LEBRÓN
REPRESENTANTE
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LAUDO
CASO A-10-2211

SR MIGUEL ALAMEDA
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
PEPSI PUERTO RICO
P O BOX 2600
TOA BAJA PR 00951-2600


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III