

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. (787) 754-5310 - fax (787) 756-1115

PEPSI COLA PUERTO RICO
DISTRIBUTING LLC.
(Patrono o Compañía)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A- 12-1060

SOBRE: DESPIDO XAVIER MARTÍNEZ

ÁRBITRO:
BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se efectuó en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 7 de octubre de 2015. El mismo quedó sometido el 9 de noviembre de 2015, fecha en que venció el término para someter los respectivos escritos.

La comparecencia registrada fue la siguiente, por el "Patrono": el Lcdo. Enrique Padró, Portavoz y asesor legal; el Sr. Orlando Santana, representante de la Compañía; y el Sr. Antonio Irizarry, supervisor y testigo. Por la "Unión": el Lcdo. José Carrera, portavoz y asesor legal; y el Sr. Xavier Martínez, querellante y testigo.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto preciso a resolver por este Árbitro, por lo que cada uno sometió sus respectivos Proyectos de Sumisión.

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA COMPAÑÍA

Determinar si el despido del querellante, Xavier Martínez, 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 a conceder.

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA UNIÓN

Que el Honorable Árbitro determine si el despido del querellante estuvo o no justificado y/o de conformidad al Convenio Colectivo. De no estarlo que emita el remedio que estime adecuado, el cual podrá incluir la reinstalación más el pago de los beneficios perdidos y salarios.

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:

Determinar si el despido del Querellante estuvo o no justificado. De determinar que no se justifica el despido el Árbitro emitirá el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO 8

ACCIONES DISCIPLINARIAS

Sección 1. La Compañía establecerá reglas internas de trabajo que sean razonables. Una copia de dichas reglas será distribuida a cada empleado que esté cubierto por este Convenio.

¹ Artículo XIII- Sobre Sumisión...

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) asuntos preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

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.

Sección 3. Toda acción disciplinaria, incluyendo cartas de aviso, serán notificadas al empleado por escrito con copia al representante de la Unión. Si un empleado tiene record disciplinario limpio por nueve (9) meses de empleo activo, cualquier acción disciplinaria previa no influirá en la penalidad actual.

Sección 4. Cuando un empleado se suspende por una investigación pendiente, la Compañía tendrá diez días para completar la investigación y determinar si el empleado debe recibir acción disciplinaria. Ambas partes deben entender que el objetivo principal de suspender a un empleado por una investigación pendiente es permitir a la Compañía una oportunidad de investigar un incidente y no castigar al empleado. Si la disciplina es menor al tiempo que el empleado estuvo suspendido por una investigación pendiente, el empleado recibirá la diferencia como compensación perdida. Sin embargo, se acepta que si la policía participa de la investigación el límite antes expuesto no aplicará. La Compañía dará a la Unión copia de cualquier informe policiaco que tenga en su posesión en relación con la investigación.

IV. REGLAS DE CONDUCTA DE LA COMPAÑÍA

PEPSI COLA PUERTO RICO Y AFILIADOS

REGLAS DE CONDUCTA "C"

REGLAS "C"	PRIMERA FALTA	SEGUNDA FALTA	TRECERA FALTA	CUARTA FALTA
1...				
9. Insubordinación ante una orden directa	Despido	N/A	N/A	N/A
10...				

V. HECHOS

1. El Sr. Xavier Martínez, aquí querellante, trabajó para la Compañía como “Merchandiser” de “Weekend”.
2. Como “Merchandiser” de “Weekend” sus funciones y responsabilidades consistían en organizar, limpiar, rellenar los “displays” y góndola asignadas al producto de la Compañía, presentar los productos de manera atractiva y retirar producto expirado.
3. El área geográfica que cubría el Querellante incluía los Municipios de Lajas, Sabana Grande y San Germán.
4. El 17 de diciembre de 2010, el Querellante recibió las Reglas de Conducta de la Compañía.²
5. El supervisor del Querellante era el Sr. Antonio Irizarry, quién es Supervisor de Ventas. El señor Irizarry tiene a cargo los Vendedores y “Merchandisers” que laboran en el área geográfica que va desde Isabela a San Germán.
6. El 12 de septiembre de 2011, el Querellante participó de una reunión con su Supervisor en la oficina de Sabana Grande, en la cual se le informó de su despido.
7. La Unión, al no estar conforme con la acción tomada radicó el presente caso ante este foro.

² Ver exhibit 1 del Patrono.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

La Compañía argumentó que el despido del Querellante estuvo justificado. Sostuvo que el Querellante no siguió las instrucciones que le impartiera su supervisor, de regresar al "Mr. Special" de Lajas para arreglar las góndolas y "displays" del producto de la Compañía. Argumentó que la determinación de despedir al Querellante no fue arbitraria o caprichosa. Por el contrario, estuvo fundamentada en la actitud del Querellante de desafiar e ignorar las instrucciones del supervisor. Dicha conducta no solo constituyó insubordinación ante una orden directa, sino un claro menosprecio y falta de respeto hacia el supervisor y la autoridad que ostenta en la Compañía.

La Unión, por su parte, sostuvo que el despido del Querellante no se justifica a la luz de la prueba presentada. Por lo que, solicita la reposición en el empleo del Querellante y todos los haberes dejados de devengar.

De entrada, es menester establecer que la insubordinación es definida en términos generales como la negativa de un empleado a trabajar u obedecer una orden de un supervisor.

No obstante, dicha definición se encuentra sujeta a varias consideraciones:

- Que la negativa de trabajar u obedecer una orden sea deliberada.
- La orden debe ser explícita y clara.
- La orden debe ser razonable y relacionada al trabajo.
- La orden debe ser dada por alguien con autoridad para darla.
- El empleado debe conocer las consecuencias de no obedecer la orden.

- Finalmente, de ser práctico, el empleado debe de tener tiempo para corregir la conducta de insubordinación.³

Por lo tanto, al momento de determinar si el empleado incurrió en un acto de insubordinación es preciso considerar los anteriores elementos.

Del mismo modo, en el ámbito de las relaciones obreropatronales existe un principio bien establecido que indica que los empleados deben obedecer las órdenes emitidas por la gerencia, aun cuando se entienda que las mismas violan el convenio colectivo. Por lo cual, de entender que la orden u órdenes violentan el convenio colectivo, el empleado debe acatar la mismas y luego utilizar el procedimiento de quejas y agravios para dilucidar si en efecto hubo una violación del contrato. Sin embargo, a modo de excepción las órdenes pueden ser ignoradas o incumplidas cuando existe un peligro a la seguridad o salud del empleado; u otras personas.

Analizada y aquilatada la prueba documental y testifical, determinamos que el despido del Querellante estuvo justificado. De la prueba surge que el Querellante recibió una instrucción, clara y directa de su supervisor; de regresar a la tienda de "Mr. Special" de Lajas. Instrucción que en nada ponían en peligro la vida, ni la salud del Querellante o era ilegal, inmoral o impropias. Tampoco dicha directriz fue ambigua o vaga, era una orden directa relacionada con el trabajo del Querellante y el servicio que presta la Compañía a sus clientes.

De igual manera, surge de la prueba que el Querellante ignoró por completo la instrucción dada por su supervisor. Nunca regresó a la tienda de "Mr. Special" de Lajas para

³*Discipline and Discharge in Arbitration Norman Brand Editor-in Chief, 1998, pag. 156 a la 157.*

completar el servicio en la misma; ni llamó a su supervisor para excusarse. Configurándose así la insubordinación que diera pie al despido del Querellante.

En síntesis, la directriz dada al Querellante no ponía en peligro su salud o seguridad, era explícita, clara y relacionada al trabajo; fue impartida por una persona con autoridad para dar la misma. El Querellante conocía las consecuencias de no acatar la orden recibida y aun así deliberadamente desobedeció la misma. Por último, a nuestro juicio el Querellante tuvo amplia oportunidad para obedecer la instrucción impartida.

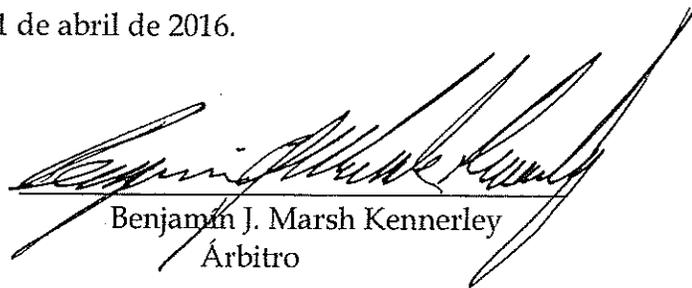
A tenor con todo lo anterior, emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

El despido del Querellante estuvo justificado.

REGÍSTRATE Y NOTIFÍQUESE

Dado en San Juan, Puerto Rico, a 1 de abril de 2016.



Benjamin J. Marsh Kennerley
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 1 de abril de 2016; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR. LEONEL MORALES APONTE
UNIÓN TRONQUISTA DE PR 901
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SRA. ISABEL CHÉVERE, DIRECTORA
RECURSO HUMANOS.
PEPSI AMÉRICAS CO.- TOA BAJA
P O BOX 2600
TOA BAJA, P R 00951-2600

LCDO ENRIQUE R. PADRÓ RODRÍGUEZ
P. O. BOX 36507
SAN JUAN, PR. 00936

LCDO. JOSÉ E CARRERAS ROVIRA
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN P R 00912



YESENIA MIRANDA COLÓN
TÉCNICA DE SISTEMA ADMINISTRATIVO III

/drch