

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ
P.O. BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540

PEPSI PUERTO RICO (Patrono)	LAUDO DE ARBITRAJE
	CASO NÚM. A-12-3481
Y	SOBRE:
	DESPIDO POR FALSIFICACIÓN DE DOCUMENTOS
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO (Unión)	ÁRBITRO:
	MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ

INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje en el caso de autos se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 2 de junio de 2014. Dicho caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 5 de septiembre de 2014. La comparecencia registrada fue la siguiente:

POR PEPSI PUERTO RICO, en lo adelante, "la Compañía": el Lcdo. José I. Caraballo González, representante legal y portavoz; la Sra. Isabel Chévere Seda, Gerente de Recursos Humanos; y el Sr. Mario Santos Motta, en calidad de testigo.

POR LA UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO, en lo adelante "la Unión": el Lcdo. José E. Carreras Rovira, asesor legal y portavoz; y el Sr. Zavenyair Mercado, querellante.

ACUERDO DE SUMISIÓN

Determinar si el despido del querellante, Zavenyair Mercado, 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 concederse.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

ARTÍCULO 3

Derechos de la Compañía

La operación, control y manejo de las plantas, almacenes y operaciones de la Compañía, y todas las actividades relacionadas a la Compañía que estén cubiertas o afectadas por este Convenio, y la supervisión, dirección y control de las fuerzas laborales en dichas plantas, almacenes y operaciones son y continuarán siendo las funciones y prerrogativas únicas y exclusivas de la gerencia de la Compañía. Específicamente, pero sin limitar o afectar de manera alguna la generalidad de lo que aquí expone, se entiende y se acuerda distintivamente que este Convenio no afecta y nunca se considerará o se entenderá que impedirá o limitará de manera alguna los derechos de la Compañía en su único juicio y discreción para: determinar los productos a producirse, manufacturarse, mercadearse y distribuirse, los medios y los métodos en que dichos productos se producirán, manufacturarán, mercadearán y distribuirán y la naturaleza y extensión de las operaciones, negocios y servicios a ser dados o realizados por la Compañía; determinar si y hasta que extensión el trabajo requerido en el

negocio debe ser realizado por empleados cubiertos por este Convenio; determinar los suplidores y los clientes con quienes trabajarán y los precios y los términos a los cuales los materiales, productos y servicios serán vendidos; determinar el tamaño y la composición de la fuerza laboral cubierta bajo este Convenio, la asignación de trabajo, las cualificaciones de los empleados y las políticas que afectan la asignación de trabajo, las calificaciones de los empleados y las políticas que afectan la selección de empleados; establecer y poner en vigor los estándares de calidad y de servicio para la mercancía, productos y servicios; establecer nuevos departamentos; introducir nuevas y mejoradas facilidades y nuevos y mejorados métodos de producción, mantenimiento, flota, entrega, almacenaje, mercadeo, distribución y servicio; establecer y cambiar la cuota de producción y trabajo; cambiar la cuota de producción y trabajo; cambiar, combinar, establecer y cambiar la cuota de producción y trabajo; cambiar, combinar, establecer y descontinuar trabajos y operaciones, y determinar cuando y si las vacantes en la fuerza laboral serán llenadas, subcontratada o requerir a otros hacer trabajos de producción, mantenimiento, flota, entrega, almacenaje, "merchadising" y distribución del negocio según la Compañía estime recomendable o necesario de vez en cuando, incluyendo pero de ningún modo limitándose al uso de los transportadores comunes y contratados, y otros contratistas y distribuidores independientes cuando sea y tan a menudo como sea hasta la extensión que la Compañía lo estime necesario o recomendable, vender o de otra manera disponer del negocio cubierto por este Convenio, o cualquier parte de este, libre y sin este Convenio; y descontinuar temporera o permanentemente, en su totalidad o parcialmente, las operaciones de la planta y del negocio cubierto o afectado por este Convenio, según estime, según estime necesario o recomendable, vender o de otra manera disponer del negocio cubierto por este Convenio, o cualquier parte de este, libre y sin este Convenio; y descontinuar temporera o permanentemente, en su totalidad o parcialmente, las operaciones de la plante y del negocio cubierto o afectado por este Convenio. La Compañía

también tendrá de vez en cuando, a menos de que esté prohibido expresamente de hacerlo por alguna disposición de este Convenio. Todos los derechos, funciones y prerrogativas de la gerencia que no estén expresa y específicamente restringidas o modificadas por una o más de las disposiciones de este Convenio son exclusivamente reservados y retenidos por la Compañía. La Compañía se reserva el derecho de cesar cualquier práctica pasada que existiera previo al 18 de mayo de 2004. Estos derechos no se ejercerán arbitraria, ni caprichosamente.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

El caso ante nuestra consideración trata sobre el despido del querellante Zavenyair Mercado, quien inició labores en Pepsi Puerto Rico en el año 2007, en calidad de Merchandiser. Las funciones medulares de esa plaza consisten en distribuir la mercancía en las tiendas asignadas y colocar dicha mercancía en las góndolas de manera estratégica y ordenada. Luego de efectuar tales funciones, procede que el empleado llene dos formularios para evidenciar su labor. En primer lugar, la Hoja de Horarios, la cual contiene los horarios pre hechos de trabajos, con horas de almuerzo, entrada y de salida. Y, en segundo lugar, la Hoja de Servicios, la cual deberá reflejar cada una de las tiendas visitadas, detallando la fecha, hora, cantidad de productos colocados, hora de salida, y la firma del gerente o "grocery manager" de la tienda en la cual se brindó el servicio.

Allá para los meses de marzo y abril de 2012, el Sr. Mario Santos Motta, Territory Sales Manager, notó ciertas irregularidades en las Hojas de Servicios presentadas por el Querellante, correspondientes a tales fechas. Según expresó durante la vista, éste se

percató de que aparecen dos Hojas de Servicio con los mismos cinco clientes iniciales, en el mismo orden, las mismas cajas, y los mismos horarios, lo cual lo llevó a sospechar que la segunda Hoja de Servicio se trataba de una fotocopia de la primera, en la cual se añadieron clientes adicionales y se alteró la fecha del evento.

A raíz de percatarse de dicha irregularidad, éste inició una investigación en la cual concluyó que algunos de las clientes posteados en la Hoja de Servicio correspondiente al 9 de abril de 2012, y presentada por el Querellante, no habían sido visitados por el mismo, durante el día reclamado. Al confrontar al Querellante, éste, alegadamente, le aceptó haber incluido en la Hoja de Servicios a clientes que no había visitado, además de haber alterado las fechas del documento.

Así las cosas, la Compañía determinó imputarle al Querellante la violación a la Regla de Conducta C, inciso 3, la cual comprende la falsificación o alteración de informes, nóminas, facturas, recibos, records, u otros materiales de la empresa, así como declaraciones verbales o escritas, falsas o no veraces. La violación a dicha regla conlleva el despido, en una primera ofensa.

La Unión, por su parte, negó que el Querellante haya incurrido en los hechos por los cuales se le despidió, no obstante, prefirió no presentar testimonio que pudiera sostener su contención.

Es doctrina prevaleciente en el campo del arbitraje obrero patronal que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba

suficiente para probar los hechos esenciales de su reclamación. En los casos disciplinarios, es el Patrono quien tiene el peso de la prueba, y como tal, debe presentar su caso "prima facie", es decir que la prueba sea suficiente en calidad y cantidad como para ameritar una decisión del Árbitro a su favor, aún en ausencia de prueba en contrario. JRT v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 DPR 62, 70-72 (1987).

En el caso que nos ocupa, la Compañía le imputó al Querellante haber incurrido en una conducta de fraude y falsificación de documentos, y tales imputaciones se encuentran investidas de una naturaleza muy seria, razón por la cual el Tribunal Supremo en el caso De Jesús Díaz v. Carrero, 112 DPR 631 (1982), estableció que dicha imputación deberá ser probada mediante certeza razonable que satisfaga la conciencia del juzgador.

Ahora bien, el hecho de que el Querellante prefiera mantener silencio y renunciar a su derecho de presentar su versión de los hechos sobre una imputación de tal naturaleza nos inclina a darle crédito a la contención presentada por la Compañía. Y aún a más a esa conclusión, si unimos dicho elemento a que un somero análisis de las Hojas de Servicio presentadas por el Querellante para las fechas 26 de marzo y 9 de abril de 2012, claramente reflejan que esta última fue evidentemente alterada. Por ende, la contundencia de la evidencia documental, más el silencio del Querellante, irremediablemente nos obliga a concluir que el mismo incurrió en la falta imputada.

Así las cosas, y en consideración a que la conducta del Querellante previamente había sido objeto de disciplina¹, Burton Manufacturing Co., 82 LA 1228, procedemos a confirmar la sanción impuesta por la Compañía en el presente caso.

LAUDO

El despido del querellante, Zavenyair Mercado, procede, conforme a la prueba presentada, el derecho aplicable, y el Convenio Colectivo entre estas partes. Se desestima la querrela presentada por la Unión.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 17 de octubre de 2014.


MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 17 de octubre de 2014; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

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

¹ Ver Exhibit 5 de la Compañía.

SRA ISABEL CHÉVERE SEDA
GERENTE DE RECS HUMANOS
PEPSI AMÉRICAS
PO BOX 2600
TOA BAJA PR 00951-2600

LCDO JOSÉ E CARRERAS ROVIRA
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO JOSÉ I CARABALLO GONZÁLEZ
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507


MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA