

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN PR 00919-5540
TEL. 787-754-5310

PEPSI AMERICAS, CO.
(Patrono)

Y

MOVIMIENTO SOLIDARIO SINDICAL
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM. A-08-2675

SOBRE: DESPIDO

ÁRBITRO:
BETTY ANN MULLINS MATOS

INTRODUCCIÓN

La vista del presente caso se llevó a cabo el día 16 de septiembre de 2008, en las facilidades del Negociado de Conciliación y Arbitraje, Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Hato Rey, Puerto Rico.

Por Pepsi Americas Co. comparecieron el Lcdo. Enrique Padró Rodríguez, Asesor Legal y Portavoz; el Lcdo. Pedro Busó García, Observador; la Srta. Adriana García, Directora de Recursos Humanos y la Sra. Carmen Pérez, testigo.

Por el Movimiento Solidario Sindical comparecieron el Lcdo. César Rosado Ramos, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Scott Barbés, Representante de la Unión y el Sr. Francisco Guemárez, querellante.

A las partes de referencia se les ofreció amplia oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental que tuvieran a bien ofrecer en apoyo de sus contenciones.

PROYECTO DE SUMISIÓN

Las partes no lograron establecer por mutuo acuerdo la controversia a ser resuelta en este caso. En su lugar, sometieron por separado los siguientes proyectos de sumisión:

Patrono:

“Determinar si el despido del querellante Francisco Guemárez 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.”

Unión:

“Comparecen ante esta honorable árbitro para que determine de acuerdo al Convenio Colectivo el derecho aplicable a la solicitud de investigar si el despido del querellante estuvo justificado. De determinarse que el despido no fue justificado que le ordene al Patrono la reinstalación del querellante a su empleo, el pago de los salarios dejados de percibir por éste desde la fecha de su despido, así como el pago de los costos y honorarios de abogados o cualquier otro funcionamiento que corresponda o que provea el remedio adecuado.”

Analizadas las contenciones de las partes y los hechos particulares en el presente caso¹ determinamos que los asuntos a resolver son los siguientes:

¹ El artículo IX, inciso b del Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje, dispone que en la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión, dentro de un tiempo razonable, el árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y le evidencia admitida.

Determinar si el despido del querellante estuvo o no justificado; de no estar justificado proveer el remedio adecuado.

DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit Núm. 1 conjunto - Convenio Colectivo vigente a la fecha de los hechos.
2. Exhibit Núm. 2 conjunto - Hoja de Contacto con fecha de 16 de abril de 2008.
3. Exhibit Núm. 3 conjunto - "On the premise Key Log - Toa Baja" con fecha de 12 de abril de 2008 y firmado por el querellante.
4. Exhibit Núm. 4 conjunto - "Sales Report" con fecha de 14 de abril de 2008.
5. Exhibit Núm. 5 conjunto - Hoja de Ponche del querellante desde el 7 de abril hasta el 13 de abril de 2008.
6. Exhibit Núm. 6 conjunto - Acuse de Recibo firmado por el querellante y fechado el 7 de mayo de 2007.

CLAÚSULAS PERTINENTES DEL CONVENIO COLECTIVO

ARTÍCULO 6

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

A. Disciplina Progresiva:

La Compañía y la Unión entienden que el procedimiento de Disciplina Progresiva es beneficioso para ambas partes y por lo tanto acuerdan que el mismo se aplicará en todos los casos en que se requiera corregir la conducta de un empleado.

Entendiéndose por ambas partes que el objetivo primordial de la Disciplina Progresiva es el educar y

corregir y no el de castigar. De tal forma que el castigo surgirá solo como consecuencia del fracaso de la aplicación de la Disciplina Progresiva.

No podrá ser utilizada como parte del procedimiento de Disciplina Progresiva ninguna reunión entre supervisor y empleado en la que no estuviere presente un delegado y/o Representante de la Unión.

Cuando se suspenda a un empleado sujeto a investigación, la Compañía tendrá diez (10) días laborales para completar su investigación y determinar si el empleado deberá recibir una acción disciplinaria. Entendiéndose por ambas partes que el objetivo principal de suspender a un empleado sujeto a investigación es para permitirle a la Compañía la oportunidad de investigar un incidente y no de castigar al empleado. Si la disciplina es menor que el tiempo que fue suspendido el empleado sujeto a investigación, el empleado recibirá la diferencia en compensación perdida. Sin embargo, se establece un acuerdo de que si la policía es participe de la investigación, el periodo antes mencionado no aplicará. La Compañía dará a la Unión copia de cualquier querrela policíaca pertinente a la investigación que tenga en su posesión.

Sección 1: Si surgiere alguna controversia, disputa o conflicto entre la Unión, los empleados y la Compañía con relación al significado o la aplicación de este Convenio, al igual que con relación a cualquier medida disciplinaria tomada por la Compañía contra cualquier empleado, aplicará el siguiente procedimiento para la solución de dichas controversias. Si un empleado tiene un récord disciplinario limpio por nueve (9) meses de empleo activo cualquier acción disciplinaria previa no tendrá influencia sobre la penalidad actual.

Primer Paso

...

Segundo Paso

...

Tercer Paso

...

PROCEDIMIENTO

1. La parte que solicita arbitraje deberá notificar su solicitud al Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo del Estado Libre Asociado de Puerto Rico sometiendo la cuestión o controversia y deberá remitir una copia de dicha notificación a la otra parte.
2. El Arbitro seleccionado por las partes será de una terna del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y la Unión y la Compañía eliminarán un nombre cada uno. El nombre que quede será el Arbitro seleccionado.
3. El Arbitro resolverá las cuestiones sometidas a él y las que envuelvan la interpretación o aplicación de los términos de este Convenio o cualquier Convenio suplementario a éste, pero no tendrá autoridad para cambiar ninguno de los términos de este Convenio o para añadir o modificar nada de dicho Convenio. La decisión del Arbitro será final y obligatoria, siempre y cuando el laudo sea rendido de acuerdo a la Ley excepto que, en casos de despido, el **Arbitro tendrá la autoridad con relación al remedio a actuar de la siguiente manera:**
 - 1). Si el Arbitro determina que el despido fue justificado podrá sostener el despido.
 - 2). Si encuentra que el despido no estuvo justificado podrá:
 - a). ordenar la reposición con paga;
 - b). ordenar la reposición sin paga;
 - c). cualquier combinación o variación bajo la a y b de este inciso.

ARTICULO 30
DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Sección 1: La Compañía tiene pleno derecho y poder para dirigir y administrar sus negocios ("Management") entre cuyos poderes y **sin que la enumeración constituya una limitación**, está los siguientes (a menos que este contrato disponga lo contrario):

- a). El derecho de dirigir los empleados.
- b). Establecer medidas disciplinarias incluyendo el derecho a despedir por justa causa.
- c). Transferir a los trabajadores de un departamento a otro, siempre y cuando que el obrero no sea perjudicado.
- d). Requerir y demandar de los empleados que cumplan con las reglas y reglamentos de la Compañía que no sean inconsistentes con las disposiciones de este Convenio.
- e). Determinar por si sola que turnos y que departamentos trabajan horas extras cuando sea necesario.
- f). Determinar el número de turnos, la fijación de tiempo y hora para el comienzo de trabajo de todos los turnos durante los días regulares de trabajo así como los días festivos.
- g). La determinación, fijación y operación de todas las rutas.
- h). La Compañía se reserva el derecho a cambiar a cualquier vendedor a otra ruta y a su vez garantizar al vendedor las comisiones durante un periodo de quince (15) semanas en la ruta anterior, si es mayor que la comisión de la nueva ruta. En el caso de cambio o reorganización de la ruta o transferencia o cualquier otra modificación de la misma surge por solicitud del vendedor afectado no aplicará esta cláusula a este caso en específico. Para calcular la comisión devengada previamente, se utilizará como base la comisión promedio devengada durante las cuatro (4) semanas previas al cambio.
- i). Que departamentos, si alguno, trabajaran en días festivos.
- j). Los productos a ser manufacturados.
- k). Los métodos y tablas de producción.
- l). En general, todos los derechos corrientes y ordinarios, reconocidos y/o ejercitados por la administración siempre y cuando no estén en conflictos con los derechos establecidos por las leyes a los miembros de la Unión.

- m). Los vendedores llevan libros de ruta, los cuales incluirán un récord de todas las ventas hechas a todos los clientes en la ruta asignada al vendedor.
- n). La Compañía tiene el derecho a asignar cualquier cuenta a cualquier sistema de distribución que opere y hacer cambios en las asignaciones entre cualquiera de los sistemas de distribución que opere.
- o). En caso de que la Compañía a su total discreción determine que un cambio en el método de distribución sea deseable, la Compañía tendrá el derecho a implantar dicho cambio. Estos métodos deberán incluir pero no limitarse a la reestructuración o eliminación de cualquier y toda ruta para proveer, entre otras cosas, la habilidad de implantar un sistema de rutas dinámico, y/o asignar cualquier cuenta para establecer algún tipo de pre-venta y/o venta al por mayor u otras variaciones. La Compañía dará a la Unión una notificación escrita con por lo menos treinta (30) días antes de que dichos cambios se realicen. Esta sección sustituirá cualquier disposición conflictiva del convenio de negociación colectiva.
- p). La Compañía tiene el derecho de asignar empleados gerenciales, empleados fuera de la unidad contratante y/o empleados cubiertos bajo un convenio colectivo diferente para realizar el trabajo de "merchandising".

La Compañía tiene el derecho de asignar empleados gerenciales, empleados fuera de la unidad contratante y/o empleados cubiertos bajo un convenio colectivo diferente para vender sus productos. Sin embargo, la Compañía no requerirá a empleados fuera de la unidad contratante y/o a empleados cubiertos bajo un convenio colectivo diferente que realicen la función de ventas permanentemente. Esa disposición no aplicará en casos de emergencias y/o circunstancias donde el empleado de ventas o el Supervisor no estén disponibles para realizar la función de venta.

RELACIÓN DE HECHOS

1. Pepsi Las Américas es una compañía que se dedica a la venta y mercadeo de productos de consumo.

2. Las relaciones laborales entre Pepsi Las Américas y el Movimiento Solidario Sindical están regidas por un Convenio Colectivo.
3. Los empleados con la clasificación "Full Service Vending " forman parte de la unidad apropiada representada por la Unión Movimiento Solidario Sindical.
4. Las funciones de los empleados vendedores "Full Service Vending" consisten en cuadrar el inventario de mercancía del camión antes de empezar la ruta asignada suplir las máquinas de refrescos y meriendas hasta que finalice la ruta.
5. Los vendedores que dan servicio de "Full Service Vending" utilizan un equipo electrónico llamado "Norand" parecido a una computadora donde se entra la información de las transacciones realizadas durante el día.
6. La información que se entra en la "Norand" es el número de las máquinas de refrescos y meriendas, el precio y toda la información de ventas que hizo en la máquina que representa un cliente. Finalizada la ruta, el equipo "Norand" imprime un reporte que es el "Sales Report" que detalla todas las transacciones de ventas que el vendedor hace durante el día.
7. Los vendedores de ruta entregan el "sales report" al "Settlement Department" y la copia la dejan en buzones asignados a los vendedores en los cuales el "District Manager" se encarga de recoger.
8. El Sr. Francisco Guemárez, querellante, empezó a trabajar como "Full Service Vending" en mayo 2007 y recibió las Normas, Reglamentos y Políticas de Pepsi y sus afiliadas. La ruta que tenía asignada era la número 230 que comprende el área de Río Piedras y Guaynabo.
9. La Sra. Carmen Pérez, se desempeña como "District Manager" de Pepsi Las Américas del área de Toa Baja. Sus funciones consisten en supervisar las siete rutas en el mercado de la vandomática que es suplir las máquinas con refrescos y "snacks" y los empleados con la clasificación "Full Service Vending".
10. El Municipio de San Juan y Centro Médico son clientes prioritarios para Pepsi las Américas por el volumen de máquinas y las ventas que se hace.
11. El viernes 11 de abril de 2008, alrededor de las 3:30 p.m. a 4:00 p.m. la señora Pérez llamó al querellante y le impartió instrucciones que tenía que

salir el sábado a ver los clientes importantes que faltaban por visitar, que era San Juan y Centro Médico.

12. El señor Guemárez le respondió que no podía cumplir con la ruta porque tenía un compromiso que cumplir con su hijo. Ella le indicó que le estaba dando una instrucción directa y que era responsable de su ruta. Él le dijo que no estaba de acuerdo que iba hacer una llamada al Presidente de la Unión. Luego, la supervisora recibió llamada del querellante en la cual le informó que no había ningún problema que iba a salir temprano para cumplir con la ruta y poderse ir temprano para cumplir con el compromiso de su hijo.
13. Ese mismo día, el querellante llegó a la hora inusual de las 9:00 p.m. a los predios de la compañía y llamó a la señora Pérez para informarle que se había quedado adelantando la ruta para poder terminar temprano el día siguiente. También, le pidió autorización para dejar el camión afuera para no pasar por el "checkpoint" para no ser revisado por la mañana del sábado. El propósito de la solicitud era para salir mas temprano para poder cumplir su ruta e irse a cumplir con su compromiso.
14. El lunes siguiente que es cierre de transacciones, la supervisora Pérez verifica el registro de información ó "sales report" de la "Norand " de todos los vendedores de ruta. Se percata que el señor Guemárez no siguió las instrucciones de visitar Centro Médico y el Municipio de San Juan. La información que aparecía reflejaba que la última transacción se hizo a las 4:48p.m. y no había adelantado clientes como le había indicado. Las transacciones del sábado reflejaron que empezó a las 9:10 a.m. que fue a Amigo Walmart y a un beauty salon en la Martínez Nadal.
15. El 16 de abril de 2008, el Sr. Luis Miranda que es el "Full Line Vending Manager" y la Sra. Carmen Pérez tuvieron que ir a suplir las doce máquinas que del Municipio de San Juan porque el cliente llamó molesto.
16. También, el 16 de abril de 2008 citaron para una reunión al empleado Guemárez con el delegado de la Unión. En esa ocasión, el señor Miranda y la señora Pérez le informaron al querellante la aplicación de las reglas de conducta de la compañía por no seguir las directrices impartidas.
17. Las reglas de conducta aplicadas al querellante fueron las reglas 5 y 16 del grupo de reglas C.

La regla 5, grupo C dispone: "Entorpecer o limitar deliberadamente los servicios, ventas y/o producción de la compañía"-Despido

La regla 16, grupo C dispone: "No seguir instrucciones o procedimientos verbales o escritos"-Despido

18. En la Hoja de Contacto con fecha del 16 de abril de 2010 el empleado Guemárez escribió lo siguiente: "No estoy de acuerdo ya que en otras ocasiones he estado hasta tarde pero he visto los clientes correspondientes. Entiendo que esta vez estaba muy atrasado en la ruta ya que el miércoles estuve enfermo y humanamente con 14 horas de trabajo diarios solo no se pueden ver todas las máquinas de acuerdo con los libros de la ruta"
19. Luego de imponerse la medida disciplinaria de despido; la Unión llevó la querrela al procedimiento de arbitraje.

OPINIÓN

Nos corresponde determinar en la presente controversia si el despido del querellante estuvo o no justificado.

Es la posición del Patrono que el despido estuvo justificado a tenor con las Reglas de Conducta de Pepsi, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable. Alega, que el querellante fue despedido porque no cumplió con las directrices impartidas de su supervisora de llenar las máquinas de Centro Médico y el Municipio de San Juan afectando el buen y normal funcionamiento de la empresa.

Por otro lado, es la posición de la Unión que el despido del querellante no estuvo justificado. Sostiene la Unión que la ofensa cometida por el querellante es una primera ofensa y que el Patrono no le aplicó la disciplina progresiva como establece el Convenio Colectivo.

Sobre el asunto sometido ante nuestra consideración; el Hon. Rafael Berríos, ex Arbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje expresó en el Caso Núm. A-850² del 20 de Junio de 1978 lo siguiente:

² Asociación de Empleados Del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y Unión Local 850

“Un empleado es insubordinado cuando ignora, viola o rehúsa cumplimentar una orden de su supervisor, a menos, claro está, que la orden sea obviamente ilegal, criminal, excepcionalmente peligrosa, y claramente fuera de la autoridad de la empresa concernida, o que viole los derechos sindicales, o que interfiera en el uso apropiado del Comité de Quejas y Agravios que consagra el Convenio Colectivo vigente.”

“En otras palabras, que la insubordinación no es otra cosa que el reto a la autoridad establecida, lo que constituye un delito industrial grave, dentro de nuestra comunidad industrial y constituye además, la justa causa exigida por los árbitros industriales para poder disciplinar válidamente a un empleado”

De la prueba presentada por las partes quedó demostrado el hecho que el empleado incurrió en insubordinación y que dicha falta amerita una medida disciplinaria.

Ahora nos corresponde determinar si la medida disciplinaria impuesta guarda justa proporción con la falta cometida. Tenemos que decir sobre el particular que en el campo de las relaciones laborales el Arbitro tiene la disposición de modificar la penalidad impuesta a un empleado dependiendo de varios factores entre ellos la naturaleza de la ofensa. Generalmente, las ofensas cometidas por los empleados se describen bajo dos categorías en extremadamente serias y menos serias.

En *Huntington Chair Corp.*, 24 LA 490, 491 (McCoy, 1955) el Arbitro expresó lo siguiente:

“Offenses are of two general classes: (1) those extremely serious offenses such as stealing, striking a foreman, persistent refusal to obey a legitimate order, which usually justify a summary discharge without the necessity of prior warnings or attempts at corrective discipline; (2) those less serious infractions of plant rules or proper conduct such as tardiness, absence without permission, careless workmanship, insolence, etc.. which call not for discharge for the first offense (and usually not even for the second or third offense) but for some minor penalty aimed at correction.”³

³ Discipline and Discharge in Arbitration, ABA Section of Labor and Employment Law, página 392.

Los Árbitros aplican penalidades que van de acuerdo a la gravedad de la falta cometida cuando son ofensas que se describen como serias. En el caso de ofensas menos graves se utiliza el concepto de la aplicación de medidas correctivas progresivas.

En el presente caso, la naturaleza de la ofensa es seria debido a que el empleado de forma reiterada incurrió en insubordinación al no seguir las directrices claras y específicas de su supervisora de llenar las máquinas de la ruta del Centro Médico y Municipio de San Juan. El querellante fue orientado por la Unión de seguir las directrices impartidas por su Supervisora. Aún así, utilizó su propio criterio; no llenó las maquinas de la ruta y llenó las máquinas de otros clientes. Dicha acción ocasionó que los clientes se quejaran y los supervisores tuvieran que hacer el llenado de las máquinas, tarea que le correspondía hacer al querellante; alterando así el buen y normal funcionamiento de la empresa.

Por lo tanto y de conformidad a lo anterior no nos queda otra alternativa que sostener el despido impuesto por el Patrono.

LAUDO

El despido del querellante estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en Hato Rey, Puerto Rico a 11 de febrero de 2010.

BETTY ANN MULLINS MATOS
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 11 de febrero de 2010. Se envía copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR SCOTT BARBÉS CAMINERO
REPRESENTANTE
MOVIMIENTO SOLIDARIO SINDICAL
371 CALLE DEGETAU
SANTURCE PR 00915

SRA ADRIANA GARCÍA
PEPSI AMERICAS
PO BOX 2600
TOA BAJA PR 00951-2600

LCDO CÉSAR ROSADO RAMOS
ALMA MATER (PLANTA BAJA)
867 DOMINGO CABRERA
RÍO PIEDRAS PR 00925-2412

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

OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III