

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

PEPSIAMERICAS, INC.
(La Compañía)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-10-2674

SOBRE: DESPIDO
(VIOLACIÓN REGLAS CONDUCTA)

ÁRBITRO:
JORGE L. TORRES PLAZA

INTRODUCCIÓN

La vista de la controversia de epígrafe fue pautada para el lunes 16 de mayo de 2011, a las 8:30 am, 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 3 de junio, fecha concedida a las partes para la radicación de sus respectivos alegatos.

Ese día comparecieron por **PEPSIAMERICAS, INC.**, en adelante denominada "La Compañía", el Sr. Miguel Alameda, Director de Recursos Humanos; Roberto Tirado y Edwin Sepúlveda Testigos; y el Lcdo. Enrique R. Padró Rodríguez, Asesor Laboral y Portavoz.

De otra parte por la **UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PUERTO RICO, LOCAL 901**, en adelante denominada "la Unión", comparecieron el Sr. Luis Mangual, Oficial; Víctor Vázquez, querellante; y el Lcdo. José Carreras Rovira, Asesor Laboral y Portavoz.

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

SUMISIÓN:

Las partes no lograron ponerse de acuerdo en cuanto a la sumisión respecta, lo que procedimos a solicitarle sus respectivos proyectos de sumisión, los cuales reproducimos a continuación.

POR LA COMPAÑÍA:

“Determinar si el despido del querellante, Víctor Vázquez, 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”.

POR LA UNIÓN:

“Determinar si el despido del querellante estuvo o no justificado. De determinar el Árbitro que no lo estuvo, que emita un remedio que estime adecuado que podría incluir la reinstalación y el pago de los salarios y haberes dejados de percibir”.

Luego del análisis juicioso, evaluar las contenciones de las partes, el Convenio Colectivo, y la prueba presentada, entendemos que el asunto a resolver es:

“Que el árbitro determine sí el despido del Sr. Víctor Vázquez estuvo o no justificado. De no estarlo, el árbitro proveerá el remedio adecuado”.

DOCUMENTO ESTIPULADO

1. Exhibit I, Conjunto- Convenio Colectivo del 12 de octubre de 2008 al 11 de septiembre de 2010.

DOCUMENTOS DE LA COMPAÑÍA

1. Exhibit I, Compañía- Hoja de Contacto de fecha 2-2-10.
2. Exhibit II, Compañía- Hoja de Contacto de fecha 2-18-10.
3. Exhibit III, Compañía- Reglas de Conducta.

DOCUMENTOS DE LA UNIÓN

1. Exhibit I, Unión- Certificación de la Administración para el Sustento de Menores (ASUME) de fecha de 2-16-2010.
 - 1a - Recibo Pago del Banco Popular.
 - 1b- Recibo de Pago del Banco Popular y fotocopia del Seguro Social del Sr. Víctor Vázquez.
2. Exhibit II, Unión- Reporte de Multas Administrativas a la licencia del Sr. Víctor Vázquez de 16 de febrero de 2010.
 - Ia- Fotocopias de los importes de los boletos.
 - Ib- Fotocopias de los importes de los boletos.
3. Exhibit III, Unión- Fotocopia de la licencia de conducir del Sr. Víctor Vázquez.
 - IIIa- Reporte de fecha de 16 de febrero de 2010.
4. Exhibit IV, Unión- Fotocopia de recibo #308476 de 3 de marzo de 2010; Cita médica del Dr. Mario J. Figueroa Díez pautaada para el 17 de febrero de 2010.

DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES**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 se 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 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, mercancías, equipos y provisiones serán comparados, arrendados o de otra manera adquiridos y sus mercancías, productos y servicios serán vendidos; determinar el tamaño y la composición de la fuerza laboral cubierta bajo este Convenio, la asignación de trabajo, las calificaciones 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 servicios para su 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 servicios; cambiar los métodos y las facilidades de producción, mantenimiento, flota, entrega, almacenaje, mercadeo, distribución y servicio; establecer y cambiar la cuota de producción y trabajo; cambiar, combinar, establecer y discontinuar trabajos y operaciones, y determinar cuándo y si las vacantes en la fuerza laboral serán llenadas, subcontratada o requerir a otros hacer trabajos de producción, mantenimiento, flota, entrega, almacenaje, 'merchandising' y distribución del negocio según la Compañía estime recomendable; vender o de otra manera disponer del negocio cubierto o afectado por este Convenio. 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 o recomendable 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 reservadas y retenidas por la Compañía. La Compañía se reserva el derecho de cesar cualquier práctica pasada que existiera previo al 18 de mayo de 2004.

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 26

...

Sección 9. Tiempo libre para renovar la licencia de conducir: Los empleados tendrán dos (2) horas sin pérdida de paga para renovar su licencia de conducir.

OPINIÓN

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

Sostiene la compañía que el despido del querellante estuvo justificado ya que esté violó las reglas de conducta de la Compañía. Se le imputa en específico, entre otras, el haber incurrido en insubordinación, no seguir instrucciones verbales o escritas, entre otros.

De otra parte, la representación sindical sostiene, que el despido no estuvo justificado, ya que la compañía no logró probar lo imputado al querellante.

Aquilatada la prueba ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

La Compañía para sustentar su caso presente al Sr. Roberto Tirado. Este en síntesis apretada declaró; que trabaja para la Compañía en el área de Sabana Grande;

que se desempeña como Jefe Regional; que ocupó el puesto de supervisor de ventas por diez (10) años; que tiene a cargo la supervisión de ocho (8) merchandiser y tres (3) vendedores; que las funciones del merchandiser, entre otras son; darle servicio a los clientes, velar por el producto, responsable de las tiendas asignadas, colocar la mercancía en los "racks" asignados al producto; que el horario de estos son de 6:00 am-2:30 pm; que conoce al querellante como su subordinado; que es su supervisor inmediato; que la ruta del querellante era Cabo Rojo-Mayagüez; que tenía de cuatro (4) a cinco (5) clientes en dicha ruta; que para el 2 de febrero de 2010 se hizo una inspección de los records de los empleados; que encontró que había tres (3) empleados que tenían la licencia de conducir expirada, a saber; Ángel Ramos, Raymond Artú y el querellante; que la licencia del querellante estaba expirada desde el año 2009; que se procedió a reunir los empleados para entender en dicha situación; que en la reunión estuvieron presentes los tres empleados afectados, el delegado de la Unión, señor Torres y Edwin Sepúlveda; que lo dialogado se recogió en una Hoja de Contrato y en la misma se le concedió dos semanas a los empleados para que renovaran su licencia; se le concedió hasta el 16 de febrero de 2010; que el día de la reunión el querellante trajo a colación que tenía unas multas que no podía pagar; que las mismas ascendían aproximadamente la cantidad de \$1,900.00 dólares; que le sugirió al querellante que hiciera un préstamo en la Cooperativa de la Compañía, que ellos estaban en disposición de ayudarle hasta donde pudieran; que procedió a hacer la gestión en la Cooperativa; que se va de vacaciones y regresa el 16 de febrero; que ese día, 16 de febrero que se tenía que presentar a trabajar el querellante, no se presentó a trabajar a Sabana Grande; que no

fue hasta las 4:00 pm del 16 de febrero que recibió un texto del querellante indicando que tenía la licencia; que procedió a llamar al querellante y no le contestó; que lo llamó aproximadamente entre 4:00-4:15 pm; que el querellante le informó que había enviado la licencia por fax y que el día 17 de febrero no se presentaría a trabajar porque tenía cita médica; que a tono con lo que sucedió se procedió a despedir al querellante.

En adición, la compañía presentó a testificar al Sr. Edwin Sepúlveda. El señor Sepúlveda básicamente declaró lo que el señor Tirado virtió para récord.

La Unión sentó en la silla de los testigos al Sr. Víctor Vázquez. Este declaró que trabaja como merchandiser desde 2000; que para febrero del 2010 notificó que tenía que sacar la licencia; que tenía unas multas y no tenía dinero para pagarlas; que el señor Tirado le ayudó; que le ayudaron a conseguir un préstamo en la Cooperativa de la Compañía; que procedió a sacar la licencia y pagar los boletos que tenía.

La prueba presentada ante nos estriba primordialmente en los testimonios presentados y la credibilidad que éstos nos puedan tener. En donde existe contradicción o pudiera existir, es al árbitro el que le corresponde ponderar en dicha situación. Para ello los tratadistas¹ han enumerado una serie de factores o elementos para evaluar la credibilidad de un testigo. A saber:

1. demeanor
2. carácter persona
3. capacidad para recordar
4. honestidad

¹ Hill & Sinicropi- Evidence in Arbitration- 2nd. Ed., BNA, Washington DC, págs. 101 et. seq.

5. veracidad
6. existencia o ausencia de interés
7. actitud hacia foro donde declara

En el caso que nos ocupa, nos merece entero crédito lo declarado por los señores Tirado y Sepúlveda; no así lo declarado por el querellante. Tan es así, que a preguntas del suscribiente, admitió que era su responsabilidad y se había extralimitado de la ayuda brindada por la compañía.

Es normativa en el campo obreropatrolal que se presume la veracidad de la versión gerencial por encima de la del quejoso. De lo anterior, se desprende la regla general, a los efectos de que ante situaciones cuando hay testimonios que se encuentran entre empleado-superior, el del supervisor merecerá mayor credibilidad².

El querellante conocía la política de la compañía, en específico, de las reglas de conducta de la compañía.

La compañía demostró que el querellante incurrió en las faltas imputadas por la compañía. Este hizo caso omiso a todo lo indicado por esta. Tan es así, que el Art. 26, supra, dispone que los empleados tendrán dos (2) horas para renovar la licencia de conducir. La compañía le otorgó dos (2) semanas para atender dicho asunto y no fue tiempo suficiente. En adición, el querellante pretendía, de haber salido todo en orden, faltar el martes, 17 de febrero porque tenía cita médica. Nada más lejos de la realidad.

La actitud del querellante refleja una total falta de seriedad y compromiso genuino tanto para con él como para la compañía que tan gentilmente se portó con él.

² Western Condensing Co. 37 LA 912 (1962); Lake Orin Community Schools, 73 LA 707; Condado Plaza Hotel & Casino, Caso 1-1224 de 31 de agosto de 1992.

Ninguna compañía puede darse el lujo de permitir una situación como ésta; ya que la misma puede conllevar a la desmoralización y bajo productividad en los objetivos de la institución.

Somos de opinión que el despido del querellante no fue uno arbitrario, caprichoso ni discriminatorio y mucho menos irrazonable.

A tenor con los razonamientos arriba esgrimidos, emitimos el siguiente:

LAUDO

El despido del Sr. Víctor Vázquez estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 7 de junio de 2011.

JORGE L. TORRES PLAZA
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 7 de junio de 2011 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SR. MIGUEL ALAMEDA
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS
PEPSI AMERICAS US CARIBBEAN BOTTLING
PO BOX 2600
TOA BAJA PR 00951-2600

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

SR. LUIS MANGUAL
REPRESENTANTE
UNIÓN DE TRONQUISTAS
352 CALLE PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO. JOSÉ E. CARRERAS ROVIRA
COND. MIDTOWN STE. 207
420 AVE. PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00918-9998

JUANA LOZADA RIVERA
TECNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III