

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

PEPSI CABCORP
(Compañía)

Y

MOVIMIENTO SOLIDARIO SINDICAL
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE
CASO NÚM.: A-15-1419

SOBRE:
DESPIDO (Deshonestidad)
Sr. Ángel David Rosario

ÁRBITRO:
MARIELA CHEZ VÉLEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente querella se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, San Juan, Puerto Rico el 19 de agosto de 2015. El caso quedo sometido, para efectos de adjudicación, el 2 de octubre 2015, fecha que se le concedió a las partes para someter alegatos escritos en apoyo de sus respectivas posiciones.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por Movimiento Solidario Sindical, en adelante "la Unión": la Lcda. Carmen Delgado Cifuentes, asesora legal y portavoz; el señor Jorge Vázquez, representante; y el señor Ángel David Rosario, querellante.

Por Pepsi, en adelante la "Compañía": el Lcdo. Enrique Padró, asesor legal y portavoz; el señor Osvaldo Santana, representante; y los señores Rubén Correa y Roberto Pérez, en calidad de testigos:

A las partes así representadas, se les brindó amplia oportunidad de presentar toda la prueba testifical y documental que tuvieran en apoyo de sus respectivas posiciones.

II. PROYCTOS DE SUMISIÓN

Por el Patrono:

Determinar si el despido del querellante, Ángel David Rosario, 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:

Que la Honorable Árbitro determine, conforme al Convenio Colectivo, y el derecho en Puerto Rico si estuvo o no justificado el despido del Sr. Ángel David Rosario. De determinar que el mismo no estuvo justificado que ordene el remedio adecuado.

Luego de analizar el Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes, la prueba aportada y el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje¹, concluimos que el asunto específico a resolver es el siguiente:

Determinar si el despido del señor Ángel David Rosario estuvo justificado o no.

¹ ARTÍCULO XIII - SOBRE LA SUMISIÓN

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión, dentro de un término razonable, el árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios.

III. DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTEARTÍCULO 30
DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Sección 1: La Compañía tiene el pleno derecho y poder para dirigir y administrar sus negocios ("Management") entre cuyos poderes y sin que la enumeración constituya una limitación están 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 trabajarán 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) Qué departamentos, si alguno, trabajaran los 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 conflicto con los derechos establecidos por las leyes a los miembros de la Unión.

- m) Los vendedores llevarán 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 a 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 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 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 empleados cubiertos bajo un convenio colectivo diferente que realicen la función de ventas permanentemente. Esta 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.

Sección 2: Se entiende que la Compañía no usará ninguna de estas prerrogativas con el propósito de discriminar en contra de sus obreros.

REGLAS DE CONDUCTA

REGLAS "C"

Inciso 3. 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.

Primera falta	Segunda falta	Tercera falta	Cuarta falta
Despido	N/A	N/A	N/A

Inciso 5. Entorpecer o limitar deliberadamente los servicios, ventas y/o producción de la compañía.

Primera falta	Segunda falta	Tercera falta	Cuarta falta
Despido	N/A	N/A	N/A

Inciso 11. Mal manejo del dinero u otros activos de la compañía.

Primera falta	Segunda falta	Tercera falta	Cuarta falta
Despido	N/A	N/A	N/A

IV. HECHOS PERTINENTES

1. El querellante, Ángel David Rosario, ocupaba el puesto de "Entregador" en Pepsi desde el año 2000 hasta el 2014.
2. El querellante, era responsable de entregar la mercancía pre-vendida a los clientes que tenía asignados en su ruta de trabajo.
3. Dentro de sus responsabilidades, el querellante tenía que realizar la entrega de la mercancía, cobrar el dinero según estaba desglosado en la factura y depositar el dinero cobrado en el Departamento de Liquidaciones de la Compañía.
4. El puesto de "Entregador" no tiene la facultad de cambiar y/o modificar las factura sin que medie autorización directa de un supervisor.

5. Para el 21 de noviembre de 2014, el supervisor inmediato del querellante era el señor Rubén Correa.
6. El mencionado día, el Departamento de Liquidaciones detectó un descuadre en las facturas sometidas por el querellante; información que le fue provista al señor Correa. El descuadre consistía en que el querellante no había cobrado correctamente un producto y había dejado de cobrar otro.
7. A raíz de lo sucedido, el señor Correa realizó una investigación. En ella encontró que la factura entregada por el querellante tenía una nota a manuscrito que decía "*ajuste en precio autorizado por Robert Pérez*"; información que el señor Pérez desmintió y que luego el querellante admitió que era falsa.³
8. El 2 de diciembre de 2014, se despide al querellante por haber violentado la Regla de Conducta "C" en sus Incisos 3, 5 y 11.⁴

V. OPINIÓN

En el presente caso nos corresponde determinar si el despido del querellante, Ángel David Rosado, estuvo justificado o no.

La Compañía alegó, que la acción disciplinaria impuesta al querellante estuvo justificada. Sostuvo, que el querellante infringió las Reglas de Conducta al incluir

² Supervisor del Departamento de Ventas al momento de los hechos.

³ Exhibit 3 Conjunto.

⁴ Exhibit 4 Conjunto.

información falsa en un documento oficial, incurriendo así en el mal manejo del dinero y propiedad de la Compañía y entorpeciendo las ventas de la empresa.

La Unión alegó, que la acción disciplinaria impuesta al querellante no estuvo justificada.

La regla generalmente reconocida por los árbitros sobre quién tiene el peso de la prueba, al igual que en los casos ante los tribunales, es que la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales. El peso de la prueba descansa en la parte contra quien el árbitro fallaría si no se presenta evidencia por ninguna de las partes. R. H. Gorske, Burden of Proof in Grievance Arbitration, 43 Marq. L. Rev. 135, 145 (1959). Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico v. Hato Rey Psychiatric Hospital, 119 D. P. R. 62 (1987). A esos efectos, el Patrono cumplió con dicho requisito. Veamos.

El Convenio Colectivo negociado y acordado entre las partes le reconoce la prerrogativa gerencial al Patrono de establecer e implementar las reglas de conducta y disciplina necesarias para la administración efectiva del negocio. Dentro de dichas normas, se encuentran la Regla de Conducta C, con los Incisos 3, 5 y 11, supra, cada una con sus respectivas acciones disciplinarias.

En el caso de autos, resultó ser sumamente importante el testimonio del propio querellante. En lo pertinente, surge de su declaración, que éste llevaba cuatro años como "Entregador" para la Compañía; donde por los últimos dos años tuvo la misma

ruta y los mismos clientes. Que tenía conocimiento que para realizar cualquier cambio de precio en la factura, necesitaba la autorización previa de su supervisor. Que en la factura del 21 de noviembre de 2014, anotó a manuscrito "ajuste en precio autorizado por Robert Pérez". Que para esa fecha, Roberto Pérez se encontraba de vacaciones. Que el supervisor ese día, José Conde, no autorizó ningún ajuste en la factura. Que le cobró al cliente menos dinero del que decía la factura, y dejó de cobrar uno de los productos entregados. Le aceptó al señor Conde que no había hablado con Roberto Pérez para solicitar autorización para el cambio en la factura.

La admisión de los hechos, sustituye la prueba que hubiese sido presentada en la vista del caso, quedando la otra parte relevada de probarlo. *Mora Dev. Ciorp. vs. Sandín*, 118 DPR 733 (1987). De ésta forma, la cita jurídica de "admisión de parte, relevo de prueba" resume la norma procesal de que no es necesario desfilarse prueba sobre un hecho aseverado, si la parte adversa admite el mismo. *Pueblo vs. Rexach Benítez*, 130 DPR 273, 342 (1992); *González Muñoz Ex parte*, 128 DPR 565, 569 (1991).

En el caso de autos, quedó establecido que las disposiciones del Convenio Colectivo y las Reglas de Conducta son claras en cuanto al uso de la disciplina progresiva y la implementación de sanciones disciplinarias. No obstante, también quedó evidenciado el derecho que tiene la Compañía de proceder con el despido de un empleado, como primera y única sanción, por aquella conducta que sea de tal seriedad o naturaleza, que ponga de manifiesto una situación de actitud que sea lesiva a la

tranquilidad, seguridad y el orden, y/o del tal riesgo a la normalidad operatoria del negocio. A tales efectos, concurrimos con la glosa esbozada por el Tribunal Supremo de Puerto Rico al resolver que se entenderá por justa causa para el despido la que tiene su origen no ya en el libre albedrío del patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa. Es decir, que constituye una falta u ofensa grave aquella actitud o carácter del empleado que resulte lesivo para la paz y el buen funcionamiento de la empresa; y que sería una imprudencia por parte del patrono el esperar su reiteración para despedir al empleado. Secretario del Trabajo v. I. T. T. Western Hemisphere Directories, 108 D. P. R. 536, (1979). Somos de opinión que el despido del señor Ángel David Rosado no fue uno arbitrario ni caprichoso, sino que entendemos que existió justa causa para el mismo.

Por los fundamentos consignados en la opinión que antecede, emitimos la siguiente:

VI. LAUDO

El despido del señor Ángel David Rosado estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 16 de febrero de 2016.


MARIELA CHEZ VÉLEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 16 de febrero de 2016 y remitida

copia por correo a las siguientes personas:

LCDA CARMEN DELGADO CIFUENTES
URB SANTA CRUZ
#47 CALLE ESTEBAN PADILLA ST 1A
BAYAMÓN PR 00961

SR JORGE VÁZQUEZ
REPRESENTANTE
MOVIMIENTO SOLIDARIO SINDICAL
#371 CALLE DEGETAU
SAN JUAN PR 00915

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

SR OSVALDO SANTANA
REPRESENTANTE
PEPSI PUERTO RICO CAB CORP
PO BOX 2600
TOA BAJA PR 00951-2600



DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III