

GOBIERNO 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-16-473

SOBRE: Despido
(Incumplimiento de Normas)
Sr. Jorge Vázquez Acevedo

ÁRBITRO:
MARIELA CHEZ VÉLEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente querrela se celebró el martes, 16 de enero de 2018, en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico.

El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el 9 de marzo de 2018, 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 Pepsi Cabcorp, en adelante "la Compañía o el Patrono", comparecieron: el Lcdo. Enrique Padró, asesor legal y portavoz; el señor Joel Cuevas, testigo; y la señora María Montalvo, representante.

Por Movimiento Solidario Sindical, en adelante "la Unión", comparecieron: la Lcda. Carmen Delgado, asesora legal y portavoz; el señor Jorge Vázquez,

querellante; el señor José Rodríguez, testigo; y el señor Nelson Escudero, representante.

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

II. PROYECTOS DE SUMISIÓN

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

Por la Unión:

Que la Honorable Árbitra determine si se mantiene la presunción de que el señor Jorge Vázquez fue despedido sin justa causa. De así determinarlo, que ordene el remedio adecuado.

Por la Compañía:

Que la Honorable Árbitro determine si el despido del querellante, Jorge Vázquez Acevedo, procede a tenor con el derecho aplicable, la prueba presentada, las Reglas de Conducta de Pepsi y el Convenio Colectivo vigente entre las partes. De no proceder el mismo, que la Honorable Árbitro determine el remedio a concederse.

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 los asuntos específicos a resolver son los siguientes:

Determinar si el despido del señor Jorge Vázquez Acevedo estuvo o no justificado. De no estarlo, que la Árbitro provea el remedio adecuado.

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. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO 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 "B"

Inciso 8. Negligencia o falta de interés en el desempeño de su trabajo.

Primera falta	Primera falta	Segunda falta	Tercera falta
Aviso escrito	Suspensión	Despido	N/A

IV. HECHOS PERTINENTES

1. El querellante, Jorge Vázquez, ocupó el puesto de Vendedor-Merchandiser en Pepsi Cabcorp por un periodo de nueve (9) meses.
2. La función primordial del puesto era brindar servicio a los clientes asignados a la ruta.
3. Las tareas principales del puesto son: velar que los productos estén bien presentados y colocados; garantizar que no haya productos expirados para la venta; mantener góndolas limpias y organizadas; rotulación correcta con precios y ofertas; colocar y/o remover material promocional; asegurarse que los acuerdos entre Pepsi y los clientes fuesen ejecutados según se establecieron; y asegurar que los productos de la competencia no ocuparan los espacios destinados para los de Pepsi.

4. El 26 de marzo de 2015, el querellante recibió una amonestación escrita suscrita por el Gerente de Distrito, por haber infringido la Regla B, Inciso 8.² El querellante consignó haber estado de acuerdo con dicha acción disciplinaria.
5. El 10 de abril de 2015, el querellante recibió una suspensión de empleo y sueldo suscrita por el Gerente de Distrito, por nuevamente haber infringido la Regla B, Inciso 8.³ El querellante consignó no haber estado de acuerdo con dicha acción disciplinaria.
6. El 30 de julio de marzo de 2015, el querellante recibió la acción disciplinaria correspondiente al despido suscrita por el Gerente de Distrito, por nuevamente haber infringido la Regla B, Inciso 8;⁴ toda vez que éste había infringido la misma falta dentro de un periodo de nueve (9) meses. El querellante consignó no haber estado de acuerdo con dicha acción disciplinaria.

V. OPINIÓN

En el presente caso nos corresponde determinar si el despido del señor Jorge Vázquez Acevedo estuvo o no justificado.

La Compañía alegó, que la acción disciplinaria impuesta al querellante estuvo justificada. Sostuvo, que nueve (9) meses previos al despido, el querellante fue disciplinado progresivamente y correctivamente. Que la Compañía cumplió con su deber y el principio de disciplina progresiva, según lo disponen las Reglas de Conducta de Pepsi y el Derecho aplicable. Que la Compañía le brindó múltiples

² Exhibit 4 Conjunto.

³ Exhibit 5 Conjunto.

⁴ Exhibit 2 del Patrono.

oportunidades para mejorar su desempeño, mas sin embargo, éste no mejoró. Por lo que el despido fue por justa causa.

La Unión alegó, que la acción disciplinaria impuesta al querellante no estuvo justificada. Sostuvo, que el querellante se quejó de la cantidad de horas trabajadas en su ruta; y la necesidad de apoyo de un merchandiser. Que el puesto fue parte de un plan piloto, el cual al cabo de unos meses lo deshicieron.

Analizada y aquilatada la evidencia ante nos, estamos en posición de resolver. Veamos.

En el caso de autos, la Compañía es quien tenía el peso de probar que el despido del querellante estuvo justificado. 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 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). Haciendo alusión a lo anterior, la Compañía cumplió con dicho requisito.

Para sustentar su posición, la Compañía presentó como testigo al señor Joel Cuevas, Gerente de Distrito y supervisor del querellante, quien declaró que previo a la imposición de acciones disciplinarias al querellante, la Compañía le proveyó a éste último la ayuda y herramientas necesarias para mejorar su desempeño. Sostuvo, que todos los martes y jueves el testigo convocaba reuniones matinales con sus

empleados con el propósito de fomentar la importancia de la excelencia en cuanto al servicio al cliente. Además, se discutían los estados actuales de las ventas, ocurrencias en las rutas y/o con los clientes, ofertas y actividades programadas. De la ayuda que se le brindó al querellante, sostuvo que se le proveyó el adiestramiento necesario; que se le indicaron las áreas que tenía que mejorar; y que se le dio el tiempo necesario para lograr mejorar el desempeño en el trabajo, entre otras cosas.

Además de la prueba testifical, la Compañía brindó evidencia documental que no fue controvertida. La misma evidenció los hallazgos encontrados en la ruta del querellante, donde se evidenció con fotos las faltas⁵ incurridas que propiciaron las acciones disciplinarias. Dentro de las faltas encontradas, sobresalen los productos expirados; productos sin los sellos correspondientes; productos fuera de góndolas, y productos sin la debida promoción.

En el caso de autos, quedó establecido las oportunidades que la Compañía le brindó al empleado para que mejorara su desempeño en el departamento de ventas. Siendo ésta industria una sumamente competitiva; resulta oneroso mantener a un empleado del departamento de ventas en una nómina, sin que cumpla con las normas establecidas.

Está firmemente establecido en el campo arbitral que el Patrono, además de administrar su negocio, posee el derecho inherente de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñan, ascenderlos, degradarlos, transferirlos y disciplinarlos por justa causa manteniendo así la conducta y moral en su más alto nivel. Secretario del Trabajo v. I. T. T. Western Hemesphere Directories, 108 D. P. R. 536, (1979). En el ejercicio de dicha prerrogativa, el Patrono, además, hace uso de darle una

⁵ Exhibit 2 del Patrono.

oportunidad al empleado a través de la disciplina progresiva. En ausencia de que la acción tomada por la Compañía haya sido una caprichosa, arbitraria o discriminatoria, la misma debe prevalecer.

A tales efectos, somos de opinión que el despido del señor Jorge Vázquez Acevedo no fue uno arbitrario ni caprichoso, sino que entendemos que existió justa causa para el mismo. Consideramos, que la Compañía le brindó al querellante múltiples oportunidades para modificar su conducta y mejorar su eficiencia, las cuales no aprovechó.

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

VI. LAUDO

Determinamos que a tenor con el Convenio Colectivo, las Reglas de Conducta y el derecho aplicable, el despido del señor Jorge Vázquez Acevedo estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 20 de abril de 2018.



MARIELA CHEZ VÉLEZ

Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 20 de abril de 2018; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR JOSE A RODRIGUEZ VELEZ
PRESIDENTE
MOVIMIENTO SOLIDARIO SINDICAL
PO BOX 361453
SAN JUAN PR 00936-1453

LCDA CARMEN A DELGADO CIFUENTES
CALLE ESTEBAN PADILLA
#47 SUITE 1-A
BAYAMON PR 00961

SRA MARIA MONTALVO
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS
PEPSI COLA PUERTO RICO DISTRIBUTORS
PO BOX 2600
TOA BAJA PR 00951-2600

LCDO ENRIQUE R PADRO RODRIGUEZ
BUFETE SILVA-COFRESI MANZANO & PADRO
PO BOX 364187
SAN JUAN PR 00936-4187



YESENIA MIRANDA COLÓN
Técnica de Sistemas de Oficina III