

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

PEPSI COLA
(Compañía)

Y

MOVIMIENTO SOLIDARIO SINDICAL,
M.S.S.
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE
CASO NÚM.: A-17-1987

SOBRE: DESPIDO
(mentir y abandono de ruta)
Sr. Reynaldo Mangual

ÁRBITRO:
MARIELA CHEZ VÉLEZ

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje de la presente querrela se celebró en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, San Juan, Puerto Rico el 20 de febrero de 2018. El caso quedó sometido, para efectos de adjudicación, el 6 de abril 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, en adelante "el Patrono": el Lcdo. Enrique Padró, asesor legal y portavoz; los señores Javier Ramos y Víctor González, en calidad de testigos.

Por MSS, en adelante "la Unión": la Lcda. Carmen Delgado, asesora legal y portavoz; el Sr. José Aldea, representante; y el Sr. Reynaldo Mangual, querellante.

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. PROYECTOS DE SUMISIÓN

Por el Patrono:

Que la Honorable Árbítro determine si el despido del querellante, Reynaldo Mangual, 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 Árbítro determine el remedio a concederse.

Por la Unión:

Que la Honorable Árbítra determine conforme a la prueba, el derecho y el convenio si el despido del querellante estuvo o no justificado. De resolver que es injustificado, 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 Reynaldo Mangual estuvo justificado o no.

III. DISPOSICIÓN CONTRACTUAL PERTINENTE

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

¹ ARTÍCULO XIII - SOBRE LA SUMISIÓN

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión llegada la fecha de la vista, el árbitro requerirá un proyecto de sumisión a cada parte previo al inicio de la misma. El mismo deberá ser dirigido al árbitro por escrito con copia a la otra parte. El árbitro determinará el (los) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo o acuerdo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Éste tendrá amplia latitud para emitir remedios. Sujeto a lo dispuesto en el convenio colectivo o acuerdo.

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 qué turnos y qué 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, récords 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 12. Abandono de trabajo. Abandonar su ruta o área de trabajo y/o salir de los predios de la compañía sin autorización y sin notificar a nadie. No regresar a trabajar después de una ausencia autorizada.

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

IV. HECHOS PERTINENTES

1. El querellante, Reynaldo Mangual, trabajaba como Vendedor-Merchandiser para la Compañía.
2. El horario regular del querellante era de 7:00am a 4:00pm.
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 ocupen los espacios destinados para los de Pepsi.
4. En la eventualidad de que un Vendedor-Merchandiser tenga la necesidad de alterar su ruta, su deber es comunicárselo a su supervisor para fines de informarlo y obtener la autorización correspondiente.
5. El viernes 6 de enero de 2017, Día de Reyes, constituía un día feriado para los empleados de la Compañía. Por tal razón, se le indicó en las reuniones matinales a los vendedores, que adelantaran las ventas de cada día para tratar de cubrir y generar en cuatro días las ventas correspondientes a los cinco días.
6. La mencionada directriz fue impartida por los señores Julio Rodríguez y Víctor González.

7. El 5 de enero de 2017, a eso de las 2:45pm, el señor Javier Ramos, Supervisor de Ventas de Pepsi adscrito al área de Toa Baja, estaba almorzando en el restaurante Casa Mofongo ubicado en la carretera#2, km 8.6 en Toa Baja. Éste observó a unos 45 pies de distancia, que el querellante estaba conduciendo su vehículo personal en espera de cambio de luz y se dirigió a la urbanización donde reside.
8. Ramos se comunicó con el supervisor del querellante, señor González, y le indicó lo que había observado. González rápidamente llamó al querellante y le preguntó dónde estaba, a lo que éste le respondió que se encontraba en Toa Alta al lado de Wal-Mart. Permanecieron en el teléfono, cuando nuevamente González le preguntó por dónde estaba, a lo que el querellante le indicó que estaba en la estación de gasolina al lado del restaurante Casa Mofongo.
9. González terminó la conversación con el querellante y llamó a Ramos para decirle la ubicación del querellante. Ramos salió y caminó hasta la estación de gasolina y no encontró al querellante, según le había indicado González.
10. Unos minutos después, Ramos volvió a salir hacia la estación de gasolina y en esa ocasión logró observar al querellante que estaba estacionado en la periferia de la gasolinera al lado del restaurante Casa Mofongo.²
11. Ramos se acercó al querellante y éste último le preguntó si lo estaba siguiendo, a lo que Ramos contestó en la negativa.

² Exhibit 3 del Patrono.

12. En ningún momento el querellante se comunicó con su supervisor para notificar que estaría fuera de ruta.

13. El 9 de enero de 2017, González suspendió al querellante mientras investigaba la ruta y ventas del 5 de enero de 2017. Luego de la investigación y a base a los resultados de la misma, González tomó la determinación de despedir al querellante imputándole haber infringido las Reglas C(3) y C(12) de las Reglas de Conducta de Pepsi.³

V. OPINIÓN

En el presente caso nos corresponde determinar si el despido del querellante, Reynaldo Mangual, estuvo justificado o no.

El Patrono alegó, que la acción disciplinaria impuesta al querellante estuvo justificada. Sostuvo, que el querellante infringió el Reglamento de Disciplina al quebrantar el principio de honestidad y sensatez. Que el querellante le mintió directamente a su supervisor inmediato; y abandonó su ruta asignada sin previa notificación ni autorización.

La Unión alegó, que la acción disciplinaria impuesta al querellante no estuvo justificada. Sostuvo, que la medida impuesta se hizo de manera caprichosa, arbitraria y desmedida.

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

³ Exhibit 4 Conjunto.

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.

En el caso de autos, quedó demostrado que el querellante incurrió en las faltas imputadas por el Patrono, infringiendo así las Reglas de Conducta y el Convenio Colectivo. En base de las declaraciones hechas por los testigos del Patrono, señores Ramos y González, quedó establecido que el querellante mintió en dos ocasiones a su supervisor inmediato. Que a raíz de esa deshonestidad del querellante, se hizo una investigación que reveló el incumplimiento de éste en el desempeño de su trabajo al abandonar la ruta sin previa autorización; habiendo una merma sustancial en la venta de los productos en comparación con el resto de los vendedores.

Presentada la evidencia testifical y documental antes mencionada; la misma no fue rebatida por parte de la Unión. Más aún, no se presentó prueba contradictoria durante la vista.

Esta industria es sumamente competitiva, donde la fuerza de ventas trabaja con unas libertades basadas en la confianza y honestidad entre los vendedores y los supervisores. Aprovecharse de esas libertades menoscaba las relaciones y la dinámica

establecida en el entorno laboral; por lo que, permitir éste tipo de conducta pone en riesgo la buena marcha y funcionamiento del negocio.

Ciertamente, 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 las faltas C-3 y C-12, de las Reglas de Conducta, supra, cada una con sus respectivas acciones disciplinarias.

Así las cosas, somos de opinión que el Patrono no violó el Convenio Colectivo en el ejercicio de su facultad y prerrogativa gerencial, según lo establece el propio Artículo 30, supra, que trata sobre los Derechos de la Administración.

En ausencia de que la determinación tomada por el Patrono haya sido una caprichosa, arbitraria o discriminatoria; entendemos que la misma debe prevalecer.

A tono con los fundamentos arriba mencionados, emitimos el siguiente:

VI. LAUDO

El Patrono no violó el Convenio Colectivo. El despido del señor Reynaldo Mangual estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 24 de mayo de 2018.



MARIELA CHEZ VÉLEZ
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 24 de mayo 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