

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 o Patrono)

Y

MOVIMIENTO SOLIDARIDAD
SINDICAL
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚMERO: A-17-543

SOBRE:
DESPIDO DEL SR. JORGE VAZQUEZ
GUADALUPE REGLA B, INCISOS 8 Y
14.

ÁRBITRO:
ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ

I. INTRODUCCIÓN

En el presente caso se celebraron vistas de arbitraje el 17 y 29 de agosto de 2017, en Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.

Durante la vista del 17 de agosto de 2017, por parte del Patrono, PEPSI CBC (en adelante referido como "Pepsi", "Compañía" o "Patrono"), comparecieron: El Sr. Pedro Homar, Representante de Pepsi; El Sr. Joel Cuevas, testigo, y el Lcdo. Enrique R. Padró Rodríguez, Asesor Legal y Portavoz.

Por parte de la Unión, Movimiento Solidario Sindical ("Unión" o "MSS"), comparecieron: el Sr. Jorge Vázquez Acevedo, Representante, el Sr. Jorge Vázquez Guadalupe, querellante y testigo; y la Lcda. Carmen A. Delgado Cifuentes, Asesora Legal y Portavoz.

Durante la vista del 29 de agosto de 2017, compareció por parte de Pepsi: el Sr. Luryan Cruz, Representante, el Sr. Joel Cuevas, testigo, y el Lcdo. Enrique R. Padró Rodríguez, Asesor Legal y Portavoz.

Por parte de la Unión, Movimiento Solidario Sindical (“Unión” o “MSS”), comparecieron: Nelson Escudero, Representante de la Unión; Jorge Vázquez Acevedo, Representante de la Unión; Jorge Vázquez Guadalupe, querellante y testigo; y la Lcda. Carmen A. Delgado Cifuentes, Asesora Legal y Portavoz.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron un acuerdo en cuanto a la controversia a resolver, por lo que cada cual presentó por separado su proyecto de sumisión¹. En vista de lo anterior, resolvemos que la controversia a dilucidar está debidamente contenida en el proyecto presentado por la Compañía.

Determinar si el despido del querellante, Jorge Vázquez Guadalupe, procede a tenor con las Reglas de Conducta de Pepsi, el Convenio Colectivo aplicable y el Derecho aplicable y, de determinar que no procede, que este Árbitro configure el remedio a otorgarse.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO 29

DISPOSICIONES GENERALES

[...]

Sección 2 La Compañía establecerá reglas de trabajo internas siempre que sean razonables, que deberán ser obedecidas por los empleados mientras estos están en gestiones oficiales de la Compañía. Una copia de dichas reglas será distribuida a cada empleado que está cubierto por este Convenio, disponiéndose, que antes de ponerse estas reglas de trabajo en ejecución, serán discutidas con la Unión.

¹ El Proyecto de Sumisión de la Unión fue: Que el Honorable Árbitro determine si, a base de la prueba, el Convenio Colectivo y conforme a derecho, el patrono rebatió la presunción de que el despido del Sr. Jorge Vazquez Guadalupe es injustificado. De determinar que el patrono no logró rebatir la presunción de que el despido del Sr. Vazquez es uno injustificado, que ordene el remedio adecuado, incluyendo la restitución de empleo y los salarios dejados de devengar.

Sección 3 Cualquier empleado que se sintiera agraviado por la aplicación de dichas reglas de conducta a él, podrá acudir al procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje establecido en este Convenio.

[...]

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 trabajaran 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 aplicara 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 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 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 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".

IV. RELACIÓN DE HECHOS

El querellante, Jorge L. Vázquez Guadalupe (en adelante el "querellante"), trabajó en Pepsi como *Vendedor-Merchandiser*. En dicha plaza, el querellante tenía dos (2) funciones principales: vender los productos de Pepsi a los clientes asignados a su ruta y brindar el servicio de mercadeo o *merchandising* a dichos clientes en torno a los productos que Pepsi distribuye. Dicho servicio consiste, entre otras cosas, en: (i) mantener comunicación directa con la persona de contacto de cada cliente para conocer sus necesidades; (ii) cotejar que las góndolas y espacios designados para los productos de

Pepsi estén limpias y organizadas; (iii) asegurar y procurar que los productos de Pepsi estén colocados de manera que la clientela pueda apreciar las marcas; (iv) asegurar que los productos de Pepsi estén debidamente rotulados con el precio aplicable; (v) asegurar que las góndolas y espacios designados para los productos de Pepsi estén llenos con productos de la Compañía; (vi) velar que los acuerdos de Pepsi con sus clientes se honren²; (vii) rotar los productos conforme a sus fechas, de manera que aquellos productos que estén próximos a vencer estén colocados al frente de la góndola para que sean vendidos, y remover aquellos productos que estén expirados de las góndolas; (viii) colocar el material promocional correspondiente en los clientes; y, (ix) remover material promocional y/o de concursos y/o actividades que ya se han celebrados de las góndolas y espacios de los clientes. En fin, los *Vendedores-Merchandisers*, en sus funciones de *merchandising*, tienen que proteger los espacios asignados a los productos de Pepsi en cada cliente y asegurarse de que los productos distribuidos estén presentables y llamen la atención a la clientela. Después de todo, se trata de una industria sumamente competitiva, en la cual Pepsi tiene que salvaguardar y proteger sus marcas y espacios para generar ventas.

El querellante, para las épocas pertinentes, reportaba directamente a Joel Cuevas (en adelante "Cuevas"), quien fungía, y funge actualmente, como *Gerente de Distrito* de Pepsi. Cuevas tiene a su cargo el distrito geográfico que comprende San Juan,

² De lo escuchado en la sala arbitral uno de los acuerdos comunes que son negociados entre Pepsi y sus clientes es el de colocar una nevera en los predios del cliente, propiedad de Pepsi, para que la misma sólo contenga a la venta productos de Pepsi. En ese sentido, el acuerdo de Pepsi y el cliente tradicionalmente consiste en que, a cambio de Pepsi prestar la nevera de su propiedad, el cliente debe sólo vender en dicha nevera productos que son distribuidos por Pepsi. A esos fines, una de las labores importantes del *Vendedor-Merchandiser* es asegurar que, cada vez que visita al cliente, los productos que estén contenidos dentro de la nevera, a la venta, sean única y exclusivamente productos de Pepsi. Ello como parte de su labor de salvaguardar y proteger las marcas y espacios de Pepsi para generar ventas.

Igualmente, los *Vendedores-Merchandisers* tienen que asegurar que los productos de Pepsi, según colocados en dichas neveras, estén ubicados de la manera requerida. Lo exigido es que, siempre, en la segunda tablilla de dichas neveras sólo estén colocados productos "Pepsi".

Montehiedra, Trujillo Alto y Carolina. Cuevas está a cargo de los clientes en dicha área geográfica que son “*small format*”, que son aquéllos que no son cadenas, por ejemplo, colmados pequeños, gasolineras, entre otros similares. La labor de Cuevas como *Gerente de Distrito*, entre otras cosas, consiste en asegurar y velar que los empleados bajo su tutela cumplan a cabalidad y de manera adecuada con sus funciones de vender y brindar servicio a los clientes en dicho distrito. A esos efectos, Cuevas ha supervisado para las épocas pertinentes a varios *Vendedores-Merchandisers*, incluyendo al querellante.

El querellante comenzó a reportarse directamente a Cuevas aproximadamente en el 2014. Mientras trabajó bajo la supervisión directa de Cuevas, el querellante estuvo a cargo de la ruta que comprendía Trujillo Alto y parte de Cupey. En ese sentido, el querellante tenía que brindar servicio a todos los clientes en dicha ruta. El querellante visitaba los clientes asignados a su ruta una (1) vez por semana.

Como parte de su labor de supervisión, Cuevas siempre ha sostenido reuniones con sus empleados todos los martes y jueves, a las 6:00 am, para discutir distintos pormenores y detalles del distrito bajo su tutela, como, por ejemplo, los números de ventas, el estado actual de las ventas, algún suceso que haya ocurrido en alguna de las rutas, las ofertas que están vigentes que debe ser expuestas a los clientes, los programas y actividades que están calendarizadas, entre otros temas. La asistencia de cada uno de los *Vendedores-Merchandisers* a dichas reuniones es compulsoria.

Además, como parte de su labor de supervisión, Cuevas visita y audita las rutas de sus empleados. Cuevas visita y audita distintos clientes de las rutas de sus *Vendedores-Merchandisers* para fines de verificar si el servicio de mercadeo o *merchandising* que está

brindando el *Vendedor-Merchandiser* para con dichos clientes es adecuado y cumple con los parámetros establecidos por la Compañía.

Para fines de dichas auditorías, Cuevas siempre verifica que el *Vendedor-Merchandiser* haya visitado el o los clientes auditados el día previo a la vista para fines de poder hacer una evaluación precisa y justa del servicio brindado. Para fines de verificar la fecha en que el *Vendedor-Merchandiser* visitó al cliente auditado, Cuevas coteja el documento titulado "*Reporte 2*" que emite el sistema de Pepsi. Dicho informe (*Reporte 2*) recoge la data que cada *Vendedor-Merchandiser* entra a diario en el equipo conocido como *hand held* en torno a los clientes visitados y las ventas que se generaron para con cada cliente. A manera de trasfondo, a diario, cuando los *Vendedores-Merchandisers* realizan su ruta, entran en dicho equipo la data en torno a los clientes que visitaron ese día y las ventas que se generaron para con cada cliente. Dicha información es transmitida al sistema central de Pepsi, al cual Cuevas, igual que los demás gerentes de distrito, tienen acceso. Dicha data, luego, se compila en el documento que se conoce como *Reporte 2*. Cuevas imprime dicho informe (*Reporte 2*), lo verifica y lo coloca en una carpeta que guarda y custodia para con cada *Vendedor-Merchandiser*. A través de dicho documento es que Cuevas puede verificar la fecha en que cada *Vendedor-Merchandiser* visitó cada cliente en particular.

V. SOBRE EL DESPIDO DEL QUERELLANTE

Conforme la prueba presentada, el 17 de agosto de 2016, Cuevas visitó la ruta de los clientes del querellante para fines de auditar y verificar el servicio que éste había brindado el día anterior. Previo a realizar dicha auditoría, Cuevas verificó el "*Reporte 2*" correspondiente al querellante y al 16 de agosto de 2016, para constatar qué clientes éste

había visitado en dicha fecha, a saber, 16 de agosto de 2016 (el día antes de la auditoría). Al verificar el referido informe, Cuevas corroboró que el 16 de agosto de 2016 el querellante visitó el Colmado Morales, la gasolinera Mohamad Kamal y el Colmado San Antonio. De esta manera, Cuevas podía ver de primera mano el servicio brindado por el querellante ya que visitaría a los clientes apenas horas después de que el querellante hubiese brindado el servicio.

A esos efectos, el 17 de agosto de 2016, al visitar dichos clientes, Cuevas observó que en los tres (3) clientes el servicio brindado por el querellante fue pésimo, inadecuado y pobre.

Con relación al Colmado Morales, Cuevas encontró:

- una botella de Pepsi expirada desde el 6 de junio de 2016; y
- una lata de Sunkist expirada desde el 9 de agosto de 2016.

En torno a Mohamad Kamal, Cuevas encontró las siguientes deficiencias:

- las neveras que eran propiedad de Pepsi no tenían el *setting* correspondiente y requerido, a saber, que la segunda tablilla de dichas neveras, de arriba hacia abajo, sólo tuviese productos "Pepsi";

- dicha nevera contenía múltiples productos que no eran de Pepsi y que, pero aún, eran de la competencia de la Compañía; y

- una góndola con productos de Pepsi no contenía la rotulación correcta de precio de los productos de Pepsi, a pesar de que se encontraba al lado de los productos de la competencia, a saber, Coca-Cola. Ello es sumamente importante ya que la estrategia de mercadeo y venta de Pepsi para con el producto contenido en dicha góndola consistía en que el volumen del producto de Pepsi es mayor al de Coca-Cola y que, sin embargo,

tienen el mismo precio, lo cual hace más atractivo al producto de Pepsi que el de la competencia. Al no tener la rotulación correspondiente, Pepsi no podía mercadear adecuadamente dicho producto a la venta, ya que el cliente desconocía la ventaja ofrecida por Pepsi para con el producto.

Con relación al Colmado San Antonio, Cuevas observó las siguientes deficiencias:

- una nevera de Pepsi con productos que no eran de Pepsi; y
- una góndola con material promocional relacionado a un concurso auspiciado

por Pepsi que ya se había celebrado, por lo que estaba obsoleto.

Ante ello, Cuevas determinó que el querellante estaba siendo negligente y no estaba ejerciendo su trabajo de *merchandising*, según lo exige la descripción de su puesto. Ello debido a que como, parte del servicio brindado a estos tres (3) clientes, el querellante no había rotado los productos a tenor con sus fechas de expiración; no había brindado servicio a las neveras de Pepsi para fines de que tuviesen el *setting* requerido; no había retirado los productos de la competencia de las neveras de Pepsi; no había removido material promocional obsoleto; y no había rotulado algunos de los productos de Pepsi con el precio aplicable. De tal manera, Cuevas concluyó que el querellante violentó nuevamente la Regla B(8) de las Reglas de Conducta de Pepsi, la cual dispone: “[n]egligencia o falta de interés en el desempeño de su trabajo.”

A base de ello, Cuevas determinó que procedía el despido del querellante a tenor con la disciplina progresiva y correctiva provista por las Reglas de Conducta de Pepsi. Las Reglas de Conducta disponen que la disciplina progresiva y correctiva se entenderá de la siguiente forma:

1. La primera falta se sanciona con la penalidad que corresponda, según el

grupo en que se encuentre la regla violada

2. La segunda falta a una regla del mismo tipo o grupo se sanciona con la penalidad que corresponda a la segunda violación.
3. La tercera falta a una regla del mismo tipo o grupo se sanciona con la penalidad que corresponda a la tercera violación y así sucesivamente.

Ejemplo: Un empleado que viola por primera vez una regla del grupo A, se sancionará con una advertencia verbal. Si en una segunda ocasión viola otra regla también correspondiente al grupo A, se le sancionará con una advertencia escrita (penalidad para la segunda falta en reglas del grupo A) y así sucesivamente. No se considerará cada regla por separado.

Toda vez que el querellante había violentado en tres (3) ocasiones, dentro de un periodo de nueve (9) meses, Reglas B de las Reglas de Conducta de la Compañía, esta tercera ofensa a las Reglas B conllevaba el despido del querellante. Específicamente, las Reglas B(8) y B(14) de las Reglas de Conducta de Pepsi disponen:

REGLAS "B"	Primera Falta	Segunda Falta	Tercera Falta
8. Negligencia o falta de interés en el desempeño de su trabajo.	Aviso por escrito	Suspensión	Despido

REGLAS "B"	Primera Falta	Segunda Falta	Tercera Falta
14. No presentarse a reuniones convocadas por supervisores y/o gerentes sin notificación previa ni justificación para ello.	Aviso por escrito	Suspensión	Despido

Exhibit I del Patrono.

El querellante recibió las Reglas de Conducta de Pepsi desde el 5 de agosto de 2011, fecha en que acusó recibo de las mismas. Exhibit II Conjunto.

VI. OPINIÓN

Nos compete resolver si el despido del querellante estuvo justificado a tenor con las Reglas de Conducta de Pepsi, el Convenio Colectivo aplicable y el Derecho aplicable. Es decir, determinar si la conducta que motivó el despido del querellante quedó demostrada y si el despido debe sostenerse.

De entrada resolvemos que el despido fue justificado. Pepsi demostró, con el testimonio de su supervisor, Cuevas, el patrón de deficiencias en que incurrió el querellante en los clientes asignados a su ruta. El testimonio de Cuevas quien nos mereció credibilidad, y a través de fotografías tomadas por Cuevas de manera contemporánea a los hallazgos, las cuales ilustraron a este Árbitro aún más sobre el servicio que desplegó el querellante en los clientes asignados. Dichas fotografías comprendidas como los Exhibit del 7 al 14 del Patrono, fueron oportunamente objetadas por la Unión de manera de que se tomaran como ilustrativas no demostrativa. Con respecto expresamos que el testimonio de Cuevas, a los efectos de demostrar que se mantuvo a la venta productos expirados, nos resulta suficiente y creíble para sustentar las imputaciones al Querellante. El testimonio de Cuevas apuntaló que el querellante mantuvo las neveras de Pepsi con productos de la competencia y sin la organización requerida, no rotuló los productos de Pepsi con el precio aplicable; no removió el material promocional de las góndolas que correspondía a eventos que se celebraron; entre otras cosas. Testimonio de Cuevas que no fue refutado y

nos mereció credibilidad. Fue claro, detallado y específico sobre los extremos de los que declaró.

A. En primer lugar, en torno al Exhibit IV de la Unión, a saber, el certificado de reconocimiento del querellante como "*Vendedor Distinguido*" de marzo 2016, expresamos que el mismo fue admitido en evidencia por este Árbitro. No obstante, el valor probatorio que le concedemos es sumamente escaso o ninguno. El mismo es impertinente para fines resolutivos de la controversia ante este Árbitro. Por un lado, las deficiencias por las cuales Pepsi concluyó que el querellante fue negligente y desplegó una falta de interés en su trabajo eran relacionadas con la faceta de *merchandising* o mercadeo de su puesto. Dichas deficiencias nada tenían que ver con el aspecto de ventas de su trabajo. Por tanto, si fue un "*Vendedor Distinguido*" o no resulta inmaterial para fines de este caso. Por otro lado, dicho certificado es de marzo de 2016, por lo que, a tenor con el propio testimonio del querellante, lo único que refleja y cubre el mismo son las ventas que éste realizó el año previo a marzo de 2016 y no posterior a dicha fecha. Toda vez que las deficiencias que culminaron en el despido del querellante ocurrieron en agosto 2016, las ventas que éste pudo haber hecho en o antes de marzo de 2016 resultan impertinentes a los hechos materiales que precipitó la determinación de despido de la Compañía.

Finalmente, la prueba desfilada durante la vista demostró que dicho certificado no reconoce un logro extraordinario en el sector de ventas de parte del que recibe dicho certificado, sino que, al contrario, todos los vendedores de Pepsi reciben dicho certificado una vez al año. Por tanto, el hecho de que el querellante recibió dicho certificado no lo distingue de los demás vendedores de Pepsi.

B. En segundo lugar, el querellante, durante su testimonio, no refutó las deficiencias que se le imputaron y que se hallaron como parte de la auditoría que Cuevas realizó. Lo único que el querellante atendió durante su testimonio fue el hecho de que, durante la visita de Cuevas, las neveras de Pepsi en el Colmado San Antonio y Mohamad Kamal tuviesen productos que no fuesen de Pepsi. En torno a ello, el querellante se limitó a indicar que ello tuvo que haber sido producto del tránsito de clientes que hubo en ambos establecimientos luego de él brindarle servicio a ambos establecimientos.

No obstante, dicha hipótesis fue refutada por Cuevas, quien indicó que, a base de su experiencia, si el querellante brindó un servicio adecuado el 16 de agosto de 2016 en ambas neveras, para el día después, 17 de agosto de 2016, las mismas tuviesen tantos productos de la competencia que no fuesen de Pepsi. No obstante, es menester destacar que el Exhibit 5 y 6 de la Unión, admitido por este Árbitro y que hubiese podido rebatir la declaración del testigo patronal, fue objetado por la Compañía impugnando su admisibilidad y valor probatorio por ser prueba de referencia. Le asiste la razón. El mismo es prueba de referencia y aunque admisible en esta jurisdicción arbitral es de muy poco valor probatorio para este Árbitro, según los hechos particulares del presente caso.

Aparte de las neveras, el querellante no declaró sobre el hecho de que había: productos expirados a la venta en el Colmado Morales; productos de Pepsi sin la rotulación correspondiente de precio en Mohamad Kamal; y productos de Pepsi con material promocional de eventos ya celebrados en el Colmado San Antonio. El querellante no refutó ninguno de esos hallazgos imputados por parte de Cuevas, por lo que los mismos permanecieron irrefutados e incontrovertidos para todos los fines.

C. En tercer lugar, el querellante presentó cartas alegadamente redactadas y suscritas por dos (2) personas que supuestamente laboran en el Colmado San Antonio y en Mohamad Kamal, al igual que videos de éstos, indicando que las condiciones de las neveras de Pepsi en ambas localidades no eran responsabilidad del querellante. Según estas personas, eran los empleados de dichas localidades los que, alegadamente, tenían que rellenar las neveras con productos. Dichas cartas y videos son totalmente inmateriales e impertinentes para fines de la controversia ante este Árbitro y, además, no deben tener valor probatorio alguno al momento de dirimir la presente controversia.

De entrada, al igual que el testimonio del querellante, dichas cartas y videos sólo atienden el hallazgo de Cuevas en torno a las neveras de Pepsi en el colmado San Antonio y Mohamad Kamal. Dichas cartas y videos no hacen referencia alguna a las otras deficiencias que Cuevas encontró en dichos clientes y en el Colmado Morales. Las supuestas manifestaciones de estas dos (2) personas, del Colmado San Antonio y Mohamad Kamal, no hacen alusión alguna al hecho de que en Mohamad Kamal había productos de Pepsi sin la rotulación de precios correspondientes y de que en el Colmado San Antonio había material promocional en las góndolas de productos de Pepsi sobre eventos que ya se habían celebrado. Por tal razón, dichas deficiencias permanecen irrefutadas e incontrovertidas.

De todas maneras, como ya expresamos anteriormente sobre los Exhibit V y VI de la Unión, no le adjudicamos valor probatorio a dichas cartas y videos por constituir prueba de referencia que no está sujeta a confrontación. Tal y como Pepsi argumentó durante las vistas de arbitraje, dichas cartas y videos son declaraciones hechas por personas fuera de sala y ajenas a los procedimientos de arbitraje, que no estaban disponibles a ser

contrainterrogadas por el Patrono a los fines de determinar la veracidad y precisión de sus planteamientos y sus motivos, si alguno, y si los planteamientos que esbozaron en las referidas cartas y videos les consta de propio conocimiento. Además, este Árbitro estuvo desprovisto de la oportunidad de observar la compostura o comportamiento (*demeanor*) de estas personas al testificar y al ser contrainterrogadas. Por todo ello dicha prueba, aunque admitida y analizada nos resulta de poco o ningún valor probatorio. Veamos con detenimiento este punto.

Aun cuando la prueba de referencia es admisible en una vista de arbitraje y los árbitros poseen discreción en torno a su admisibilidad, ésta, por su naturaleza intrínseca, es de poco valor probatorio. En la jurisprudencia arbitral, se ha sostenido reiteradamente que la parte que pretende que se admita prueba de referencia para para probar su caso o posición no puede basar el mismo exclusivamente en dicho tipo de prueba. "Ello es así por cuanto, a pesar de que en el arbitraje laboral la prueba de referencia es admisible, es extremadamente improbable que un árbitro sostenga la posición de quien trató de probar su caso únicamente con base en la prueba de referencia...sólo con prueba de referencia no puede decidir el árbitro". EL ARBITRAJE OBRERO PATRONAL, Demetrio Fernández, Primera Edición, 2000, pág. 259; véase, además, HOW ARBITRATION WORKS, Elkouri & Elkouri, BNA, Washington, D.C., Fifth Ed., págs. 449-450.

Adviértase que, tal como reconocimos en Autoridad de los Puertos de Puerto Rico y Unión de Empleados de Muelles de Puerto Rico, Casos Núm. A-02-2020 y A-03-3520, la exclusión de la prueba de referencia está fundamentada en múltiples razones. Primero, la falta de conocimiento personal sobre lo declarado que tiene el testigo. Segundo, la declaración consistente en prueba de referencia fue hecha fuera del salón del tribunal y sin

estar debidamente juramentado el que la hizo, por lo que ni puede configurarse el delito de perjurio. Tercero, la prueba se considera desconfiable, pues la persona que hizo la declaración no está disponible para ser concontrinterrogada a los fines de determinar veracidad, motivos y/o perjuicio. Cuarto, el árbitro se encuentra privado de la oportunidad de observar la compostura de la persona declarante. Véase EL ARBITRAJE OBRERO PATRONAL, *supra* a la pág. 258.

En lo que respecta al derecho a confrontación de testigos, se ha establecido que es parte esencial del debido proceso de ley. Tanto la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en su Artículo II, Sección 11, como la Sexta Enmienda de la Constitución de los Estados Unidos consagran el derecho de todo acusado a carearse con los testigos de cargo, tan así que, históricamente, el derecho a carearse con los testigos de cargo ha estado asociado con el derecho a concontrinterrogatorio. Id. A tales efectos, nuestro Máximo Foro estableció en Pueblo v. Ruiz Lebrón, 111 D.P.R. 435, 442 (1981), lo siguiente:

El principal y esencial propósito de la confrontación es asegurar al oponente la oportunidad de concontrinterrogar. El adversario exige confrontación, no con el vano propósito de mirar al testigo, o para que éste lo mire a él, sino con el propósito de concontrinterrogatorio que solo se logra mediante la directa formulación de preguntas y la obtención de respuestas inmediatas. (Énfasis suplido).

Por tanto, según este Árbitro expresó en Autoridad de los Puertos de Puerto Rico y Unión de Empleados de Muelles de Puerto Rico, *supra*, el permitir que una parte sostenga su caso exclusivamente con prueba de referencia “daría al traste con los postulados del debido proceso de ley establecidos por años en el ámbito de la democracia industrial y laboral”, al impedir que la otra parte pueda carearse con los testigos de cargo, y presentar y confrontar prueba durante el curso de la vista administrativa.

La falta de confiabilidad de la prueba de referencia en un proceso administrativo se acentúa aún más cuando la parte que propone presentarla ha tenido la oportunidad de presentar la prueba de manera directa, mediante el testimonio del declarante en la vista administrativa, y ha optado por no hacer ningún tipo de esfuerzo razonable y afirmativo por hacerlo. Así lo reafirmó este Árbitro en A.A.A. y H.I.E.P.A.A.A., A-02-405, cuando nos negamos a conferirle valor probatorio que justificara una decisión favorable a favor de la Autoridad, cuando ésta, voluntariamente y con conocimiento, optó por descansar en evidencia documental constitutiva de prueba de referencia, y no presentar el testimonio directo del testigo-declarante. “La consecuencia lógica y natural de la negativa de la Autoridad de presentar al Sr. Calderón Marcial para que éste fuera conainterrogado por la Unión, sobre ciertos extremos de la evaluación negativa que suscribió, es que los documentos presentados en evidencia no serán considerados por el Árbitro como prueba confiable”. A.A.A. y H.I.E.P.A.A.A., *supra*. A la misma conclusión llegó este Árbitro en Autoridad de los Puertos de Puerto Rico y Unión de Empleados de Muelles de Puerto Rico, *supra*, al no considerar como prueba confiable la evidencia presentada por la Autoridad, cuando ésta falló en presentar el testimonio directo de las personas que suscribieron los exhibits constitutivos de prueba de referencia.

En lo que respecta específicamente al uso de declaraciones juradas como prueba en procedimientos de arbitraje, este tipo de evidencia está sujeta a las mismas limitaciones que otras formas de prueba de referencia. Véase Elkouri & Elkouri, HOW ARBITRATION WORKS, ABA 2003, 6ta Ed., Ch. 8. 4. C. i:

[A]rbitrators may receive and consider the evidence of witnesses by affidavit **but should give it only such weight as they deem it entitled to after consideration of any**

objections made to its admission. A similar approach was taken by the *Code of Ethics and Procedural Standards for Labor-Management Arbitration*, with the added qualification that the arbitrator "should afford the other side an opportunity to cross-examine the persons making the affidavits or to take their depositions or otherwise interrogate them." HOW ARBITRATION WORKS, *supra*. (Citas omitidas) (Énfasis suplido).

En el campo arbitral federal, se ha reiterado el poco peso probatorio que tienen declaraciones juradas en estos procedimientos, cuando dichas declaraciones constituyen prueba de referencia. Véase CF Motorfreight, 110 LA 186, 190 n.4 (Murphy, 1997) ("A notarized sworn statement of affidavit normally is not given much weight in arbitrations when the individual involved is not present to testify at the arbitration hearing"); Grace Indus., 102 LA 119 (Knott, 1993) (affidavit of grievant's supervisor was not admissible, in part because the supervisor, who accused the grievant of wrongdoing, was not present at the hearing and the employer's representative offered no explanation for her absence or showing that any attempt was made to have her appear.); Boise Cascade Corp., 114 LA 1379, 1384 (Crider, 2000) ("an affidavit is simply an unacceptable substitute for witness stand testimony in a case... where the absent witnesses are ones whose testimony is essential to prove crucial elements...and no real justification is offered for failing to appear and testify").

Por último, las propias cartas, de su faz, son de escasa credibilidad. Por una parte, ambas cartas, Exhibits V y VI de la Unión, son sumamente similares al punto de que el último párrafo consignado en las mismas es prácticamente idéntico, lo que denota que, al menos, estas personas siguieron un modelo o formato que se les proveyó para fines de que redactaran dichas misivas. Además, por otra parte, el Exhibit VI de la Unión constituye, una carta que se suscribió y se fechó 14 de agosto de 2017, aproximadamente un (1) año

después de la auditoría que motivo el despido del querellante. Ciertamente, a un (1) año después de dicha auditoría resulta sumamente improbable que la persona que suscribe dicha carta recuerde con algo de precisión lo que aconteció el 16 y 17 de agosto de 2016 en torno a la nevera de Pepsi en Mohamad Kamal. La explicación dada por el querellante de que la carta que inicialmente suscribió dicha persona se borró resulta un tanto inverosímil e improbable por varias razones. Primero, la Unión no presentó el borrador original de dicha carta, aun cuando estuviese ilegible o borroso. Segundo, lo que se mostró al Patrono por parte de la Unión como la carta que alegadamente se redactó el 23 de agosto de 2016 y que, luego, se borró, era idéntica a la que presentó como Exhibit VI de la Unión, del 14 de agosto de 2017. En ese sentido, si es verdad que se borró la primera carta que dicha persona redactó, no logramos comprender cómo es posible que la segunda carta que preparó el 14 de agosto de 2017 sea idéntica a la primera si no podía leer, con precisión, el contenido de la primera. Resulta sumamente cuestionable que ambas cartas, la del 23 de agosto de 2016 y la del 14 de agosto de 2017, sean idénticas.

D. En cuarto lugar, aun cuando la Unión intimó que las Reglas de Conducta de Pepsi no fueron negociadas con la Unión, por lo que argumentó sus disposiciones son inválidas, ésta no hizo referencia a ninguna fuente de Derecho o fáctica para sustentar sus reclamos. No obstante ello, debemos enfatizar que el Convenio Colectivo aplicable y vigente al momento de los hechos, identificado como Exhibit I Conjunto, en su Artículo 30, sobre *Derechos de Administración*, las partes negociaron y acordaron que Pepsi tiene el pleno derecho de dirigir y administrar sus negocios y que, en dichos poderes, están los siguientes:

- a) El derecho de dirigir los empleados

- b) Establecer medidas disciplinarias incluyendo el derecho a despedir por justa causa
- c)
- 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.

En ese sentido, Pepsi tenía la prerrogativa y discreción de establecer las medidas disciplinarias que aplicaban al querellante en el presente caso, y requerir y demandar de éste que cumpliera con las reglas y reglamentos de la Compañía.

E. En quinto lugar, el argumento de la Unión de que el querellante, como *Vendedor-Merchandiser*, no tenía que realizar ninguna labor es poco robusto y débil. Por un lado, Cuevas testificó que las dos (2) labores y responsabilidades del querellante, y de los demás *Vendedores-Merchandisers* bajo su tutela, consistían en generar ventas de los productos de Pepsi y brindar servicio, según explicado y descrito anteriormente, en todos los clientes de sus rutas. Ello debido a que en los clientes "small format" no hay *merchadisers* que brinden ese servicio, por lo que le corresponde única y exclusivamente a los *Vendedores-Merchandisers*. Tan es así que Cuevas testificó que él regularmente solicita que sus *Vendedores-Merchandisers* le envíen fotografías de cómo quedó la ejecución del servicio que éstos brindan en los distintos clientes para asegurar que el servicio es eficiente y cumple con los estándares y parámetros de la Compañía y discute asuntos relacionados al servicio brindado en las reuniones matinales anteriormente referidas y discutidas. Por otro lado, el propio Convenio Colectivo aplicable derrotan el planteamiento de la Unión. En su Artículo 10, Sección 1, el referido Convenio dispone que "[t]odos los empleados del

Departamento de Ventas y Departamento de Entrega realizarán tareas de “merchandising” en los clientes de sus rutas cuando la compañía entienda necesario.” Exhibit I Conjunto. Ciertamente, era necesario que los *Vendedores-Merchandisers* bajo la tutela de Cuevas realizaran las tareas correspondientes a “merchandising” toda vez que Pepsi no tenía *merchandisers* asignados a los clientes en dichas rutas, por lo que el servicio lo tenían que brindar los *Vendedores-Merchandisers*.

En fin, luego de evaluar la totalidad de la prueba que se desfiló durante las vistas de arbitraje, resulta evidente que los hechos que presentó Pepsi con su prueba permanecen incontrovertidos e irrefutados. Aparte de la situación relacionada con las neveras en el Colmado San Antonio y Mohamad Kamal, no se refutó las otras deficiencias que encontró Cuevas durante su auditoría en ambos clientes y en el Colmado Morales. También, con relación a las neveras, el testimonio del querellante conflige con el de Cuevas en torno a la probabilidad de que las condiciones de las neveras en el Colmado San Antonio y Mohamad Kamal sea producto del tránsito de clientes que hubo en ambos establecimientos del 16 al 17 de agosto de 2016. En ese sentido, la versión del supervisor Cuevas debe prevalecer.

Por tales razones, concluimos que la conducta imputada que motivó su despido quedó probada. Ante ello, resolvemos que el despido del querellante fue justificado al amparo de las Reglas de Conducta de Pepsi, el derecho vigente y el Convenio Colectivo aplicable.

A tono con lo anteriormente señalado, emitimos el siguiente:

VII. LAUDO DE ARBITRAJE

El despido del querellante, Jorge Vázquez Guadalupe, procede a tenor con las Reglas de Conducta de Pepsi, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable. Se desestima la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE:

En San Juan, Puerto Rico, a 13 de febrero de 2018.



ÁNGEL A. TANCO GALÍNDEZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivado en autos, a 13 de febrero de 2018; se remite copia por correo a las siguientes personas:

LCDO. ENRIQUE R. PADRÓ RODRÍGUEZ
SILVA-COFRESÍ, MANZANO & PADRÓ LLC
PO BOX 4187
SAN JUAN PR 00936-4187

LCDA. CARMEN DELGADO CIFUENTES
PO BOX 361453
SAN JUAN PR 00936-5160

SR. NELSON J. ESCUDERO GORRITZ
REPRESENTANTE
MOVIMIENTO SOLIDARIO SINDICAL
PO BOX 361453
SAN JUAN PR 00936-1453

SR. JOSÉ A. RODRÍGUEZ VÉLEZ
PRESIDENTE
MOVIMIENTO SOLIDARIO SINDICAL
PO BOX 361453
SAN JUAN PR 00936-1453

SRA. MARÍA MONTALVO
GERENTE RECURSOS HUMANOS
PEPSI CBC
PO BOX 2600
TOA BAJA PR 00951-2600


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III