

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-17-955

SOBRE: DESPIDO  
(mentir y abandono de ruta)  
Sr. Mario Pantoja Reyes

ÁRBITRO:  
MARIELA CHEZ VÉLEZ

## I. INTRODUCCIÓN

Las vistas de arbitraje de la presente querrela se celebraron en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, San Juan, Puerto Rico los días 31 de agosto de 2017 y 30 de enero de 2018. El caso quedo sometido, para efectos de adjudicación, el 16 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, en adelante "el Patrono": el Lcdo. Enrique Padró, asesor legal y portavoz; la Sra. Luryan Cruz, representante; y los señores Mario Santos y Julio Rodríguez, en calidad de testigos.

Por MSS, en adelante "la Unión": la Lcda. Carmen Delgado, asesora legal y portavoz; el Sr. José Rodríguez, representante; y el Sr. Mario Pantoja, 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. PROYCTOS DE SUMISIÓN

### Por el Patrono:

Que la Honorable Árbitro determine, conforme a derecho, a la prueba presentada, a las Reglas de Conducta y al Convenio Colectivo vigente entre las partes, si procede el despido del querellante, Mario Pantojas Reyes. De no proceder el mismo, determinar el remedio a concederse.

### Por la Unión:

Que la Honorable Árbitra determine si el querellante cometió la falta imputada y si la acción disciplinaria aplicada, de haberla cometido, es proporcional para sostener, refutar la presunción de que el despido del señor querellante es uno injustificado. De determinar que en efecto lo es, se provea el remedio adecuado. [sic]

Luego de analizar el Convenio Colectivo aplicable, las contenciones de las partes, la prueba aportada y el Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje<sup>1</sup>, concluimos que el asunto específico a resolver es el siguiente:

Determinar si el despido del señor Mario Pantoja estuvo justificado o no.

---

<sup>1</sup> 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.

### 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 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 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, Mario Pantojas, trabajaba como Vendedor-Merchandiser Spare para la Compañía.
2. La función primordial del puesto era cubrir a los Vendedores-Merchandiser cuando estuvieran ausentes, para poder brindar servicio a los clientes asignados a la ruta.
3. El horario regular del querellante era de 7:00am a 4:00pm.

4. 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.
5. Si un Vendedor-Merchandiser termina su ruta antes de las 4:00pm, su deber es informárselo a su supervisor; al igual que si sale de ruta o no puede terminar de visitar a los clientes.
6. El 27 de septiembre de 2016, el querellante tenía la ruta de Lares y Arecibo.
7. A eso de la 1:00pm, de camino a visitar unos clientes, los supervisores Santos y Rodríguez se dirigían por la carretera #160, cuando observaron que el querellante se encontraba en un negocio ambulante en esa misma carretera en Vega Baja. En ningún momento el querellante se comunicó con su supervisor para notificar que estaría fuera de ruta.
8. El supervisor Santos llamó por teléfono al querellante, estando en "speaker" le preguntó dónde se encontraba, a lo que éste le contestó que estaba en Lares y que saldría hacia Arecibo.
9. Nuevamente Santos le hizo la misma pregunta al querellante y éste se reiteró en su contestación.

10. Luego, Santos le indicó al querellante que lo acababa de ver en un negocio ambulante en la carretera #160 en Vega Baja. A lo que el querellante le respondió que sí, que se encontraba en ese negocio.
11. Santos le indicó que estaba fuera de ruta y lo citó a reunión al día siguiente a las 7:00am, junto a su delegado.
12. El 28 de septiembre de 2016, el querellante recibió la acción disciplinaria correspondiente al despido suscrita por el Gerente de Distrito, Sr. Mario Santos, por haber infringido la Regla B, Incisos 3 y 12.<sup>2</sup> 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 querellante, Mario Pantojas, 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 en dos ocasiones; 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.

---

<sup>2</sup> Exhibit 3 Conjunto.

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.

Para sustentar su posición, el Patrono presentó los testimonios de los señores Mario Santos y Julio Rodríguez. En lo pertinente, ambos, en su momento, declararon que se encontraban juntos de camino a Vega Baja para visitar a unos clientes del área, cuando observaron que el querellante se encontraba en un negocio de papas en esa misma área. Que ambos observaron que el querellante estaba parado en un negocio de papas en esa ruta. Que el señor Santos llamó al querellante y le preguntó que en dónde se encontraba, a lo que éste le contestó que estaba en Lares de camino a Arecibo. Que el señor Santos le indicó al querellante que lo acababa de ver en el negocio de papas en Vega Baja, a lo que éste último le aceptó que se encontraba allí. Luego entonces, el querellante fue citado junto a su delegado a comparecer al siguiente día para reunirse con el señor Santos.

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.

En el caso de autos, resultó ser sumamente importante los testimonios de los supervisores del querellante, los cuales fueron consistentes y nos merecen entera credibilidad. Más aún cuando ninguno de los dos testimonios fue controvertido por la prueba de la Unión. Además, surge de la evidencia que el querellante había sido notificado oportunamente, de la política de la Compañía, tanto de las Normas de Conducta y las Reglas de Disciplina.

Ciertamente, quedó establecido que las disposiciones del Convenio Colectivo y del Reglamento de Conducta son claros en cuanto al uso de la disciplina progresiva y la implementación de sanciones disciplinarias. Cuando la ley es clara y libre de toda ambigüedad, la letra de ella no puede ser menospreciada bajo el pretexto de cumplir su espíritu. 31 LPRA Sec. 14; *Rojas vs. Méndez & Cía.*, 115 DPR 50 (1984); *Ferretería Matos vs. PRTC*, 110 DPR 153 (1980); *Rodríguez vs. Gobernador*, 91 DPR 101 (1964). Si los términos de un contrato son claros y no dejan dudas sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de las cláusulas. 31 LPRA Sec. 3471 (Art. 1233); *A.M.A. vs. J.R.T.*, 114 DPR 844 (1983).

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 Mario Pantoja Reyes estuvo justificado.

#### **REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE**

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 15 de mayo de 2018.



---

MARIELA CHEZ VÉLEZ

Árbitro

#### **CERTIFICACIÓN**

Archivada en autos hoy 15 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