

GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P. O. BOX 195540
SAN JUAN, P. R. 00919-5540

PEPSI AMÉRICAS INC.
(PATRONO)

Y

MOVIMIENTO SOLIDARIO
SINDICAL
(UNIÓN)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-08-821

SOBRE: AMONESTACIÓN ESCRITA
POR NEGLIGENCIA O FALTA DE
INTERÉS EN EL DESEMPEÑO DEL
TRABAJO - PEDRO VÉLEZ

ÁRBITRO: IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ

I. INTRODUCCIÓN

El arbitraje de este caso se celebró en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el lunes, 21 de septiembre de 2009. El caso quedó sometido para su adjudicación el 30 de noviembre de 2009.

Por **Pepsi Américas Inc.**, en adelante “**el Patrono o la Compañía**”, comparecieron: el Lcdo. José A. Silva-Cofresí, asesor legal y portavoz; la Sra. Isabel Chévere, oficial de Recursos Humanos y el Sr. Miguel Franceschini, gerente y testigo.

Por el **Movimiento Solidario Sindical**, en adelante “**la Unión**”, comparecieron: el Lcdo. César A. Rosado Ramos, asesor legal y portavoz; el Sr. Scott Barbés, representante; el Sr. George Mulero Charriez, testigo y el Sr. Pedro Vélez, querellante y testigo.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Determinar si la amonestación de agosto 9 de 2007 de Pedro Vélez estuvo o no justificada de acuerdo al Convenio Colectivo vigente entre las partes y la prueba presentada. De no estarlo, que la Honorable Árbítro determine el remedio.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO¹

ARTÍCULO 30

DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Sección 1: La Compañía tiene 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)...
- 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)...

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. El querellante, Pedro Vélez, se desempeñó como preventista de Pepsi Américas de Toa Baja.

¹ Exhíbit Núm. 1 Conjunto. Convenio Colectivo en vigor desde el 30 de enero del 2005 hasta el 30 de enero del 2010.

2. Los días 6 y 7 de agosto de 2007, el supervisor del señor Vélez, Miguel Franceschini realizó unos cotejos de la ejecución del trabajo del Querellante.
3. Como resultado, el señor Franceschini completó una Hoja de Contacto. Conforme a la Hoja de Contacto con fecha de 9 de agosto de 2007, la Compañía le imputó al Querellante el incumplimiento a la Regla B-7.² La Compañía le dio un aviso por escrito al señor Vélez.
4. En la Regla de Conducta B, Número 7, sobre negligencia o falta de interés en el desempeño de su trabajo, se dispone lo que sigue: en primera falta, la sanción es un aviso por escrito; en segunda falta, es una suspensión; y en tercera falta, es el despido.³
5. Por no estar conforme con la acción patronal, la Unión radicó una querrela el 24 de septiembre de 2007, ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

V. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

En este caso nos corresponde determinar si la acción disciplinaria impuesta por el Patrono al querellante Pedro Vélez el 9 de agosto de 2007, consistente en una amonestación escrita por haber violentado la Regla B-7 estuvo justificada o no.

² Exhibit 1A de la Compañía.

³ Exhibit 2 de la Compañía.

La Compañía presentó el testimonio del Sr. Miguel Franceschini, supervisor del Querellante. El señor Franceschini expresó que el señor Vélez fungió como preventista o vendedor de Pepsi Américas y que entre sus funciones se encontraban las siguientes, y citamos:

La responsabilidad de un preventista en Toa Baja es visitar clientes en una ruta asignada el cual tiene que vender productos de nosotros, de Pepsi Cola, como carbonatados o no carbonatados, presentar productos nuevos, buscar clientes nuevos, dar servicio en los equipos donde están establecidos estos equipos. El servicio se compone de darle rotación al producto dentro de nuestras neveras, colocar producto promocional en estos clientes, darle limpieza, lo que se dice housekeeping, si lo amerita el equipo, o los racks donde se mercadea el empaque de Padrino, dar rotación a nuestros productos... La rotación es para tener productos frescos en nuestras neveras.⁴

Declaró que el 6 y 7 de agosto de 2007, con el propósito de supervisar la ejecución del señor Vélez como preventista realizó un “back check” combinado con un “onboard”. El supervisor Franceschini explicó que un “back check” es un método de cotejo que se hace después de la visita que hace el Querellante a los establecimientos de su ruta y un “onboard” es otro método de cotejo que se hace mientras el preventista ejecuta su trabajo en la ruta asignada. El Supervisor expresó que para el “back check” visitó tres (3) clientes. Que, como resultado de su evaluación, observó lo siguiente: productos de la competencia en visuales de Pepsi (un visual es una nevera con puertas

⁴ Registro oficial de la audiencia de arbitraje.

de cristal); escasez de material promocional; falta de servicio y productos expirados. Del “onboard” que realizó el 7 de agosto de 2007, el señor Franceschini dijo que visitó trece (13) clientes en los cuales observó la ejecución del trabajo realizado por el Querellante. El supervisor Franceschini expresó que observó lo que sigue:

1. En cuanto al primer cliente, había un producto que no era Pepsi en la nevera y que no había material de promoción.
2. En cuanto al segundo cliente, el Querellante demostró falta de interés porque solamente tomaba la orden y no buscó la oportunidad de darle rotación a los productos, instalar material de promoción, ni daba el servicio de nevera.
3. En cuanto al tercer cliente, el señor Vélez tomó la orden pero no le dio servicio al “rack, que podía haber llenado el “rack” y no lo hizo y no le dio servicio a la nevera.
4. En cuanto al cuarto cliente, el Querellante no dio servicio en el área de góndola y no hizo “setting” en la nevera. El Supervisor dijo que “setting” es el formato, cómo va presentada la nevera con los productos de Pepsi.
5. En cuanto al quinto cliente, el Querellante no tocó la nevera y tomó la orden. Que no dio servicio a la nevera ni puso material de promoción.
6. En cuanto al sexto cliente, el Querellante tomó la orden y no le dio servicio a la nevera. Que no puso material de promoción.

7. En cuanto a los clientes restantes, el Supervisor alegó que el Querellante no le había dado el servicio a las correspondientes neveras, se observó productos de la competencia en las neveras.

La Unión, por su parte, presentó los testimonios de los señores George Mulero Charriez y Pedro Vélez. El señor Mulero Charriez, vendedor de Pepsi Américas en Toa Baja, expresó que cuando el cliente pone en la nevera productos que no son de Pepsi, el vendedor llena una hoja de recogido de nevera, pero que le da oportunidades al cliente y le informa a su supervisor lo que está ocurriendo. Que esta situación persiste y que no se ha resuelto al día de la audiencia porque los clientes se molestan cuando se les solicita que cesen de poner otros productos en las susodichas neveras.

El querellante Pedro Vélez declaró que realizó su trabajo al tomar las órdenes de sus clientes. Éste expresó que los clientes no tenían inventario por lo que su trabajo era llenar la nevera y/o hacer la orden.

De la prueba presentada se desprende que el Querellante básicamente tomó órdenes y nada más, incumpliendo con el resto de sus deberes. La Compañía demostró la negligencia y falta de interés del Querellante en el desempeño de su trabajo al probar que no realizó las siguientes funciones: remover los productos expirados, sacar los productos de la competencia de Pepsi, hacer el formato o "setting" de las neveras, llenar "racks" con productos de Pepsi y no instalar material de promoción.

En el Convenio Colectivo⁵ aplicable a este caso, se dispone en el Artículo 29, sobre *Disposiciones Generales*, lo que sigue:

...

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

...

De conformidad con el Convenio Colectivo, *supra*, la Compañía se reservó el derecho de establecer reglas de conducta razonables para disciplinar a sus empleados.

A tales efectos, los tratadistas Elkouri & Elkouri⁶ han expresado lo siguiente:

It is well established in arbitration that management has the fundamental right to establish unilaterally reasonable plant or workplace rules not inconsistent with law or the collective bargaining agreement...

En este caso, la Compañía demostró que el Querellante incurrió en la violación a la Regla B-7. Además, ésta probó que su acción de disciplinar al empleado no fue arbitraria o caprichosa.

Luego de analizar la prueba presentada, emitimos el siguiente:

⁵ Exhibit Núm. 1 Conjunto.

⁶ Elkouri & Elkouri, *How Arbitration Works*, 6ta. Edición, 2003, pág. 766.

VI. LAUDO

Conforme al Convenio Colectivo y la prueba presentada, la acción disciplinaria impuesta por el Patrono al querellante Pedro Vélez el 9 de agosto de 2007, consistente en una amonestación verbal por haber violentado la Regla B-7, estuvo justificada. Por consiguiente, ordenamos el cierre con perjuicio y archivo del caso.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE

Dado en San Juan Puerto Rico, el 27 de mayo de 2010.

IDABELLE VÁZQUEZ PÉREZ
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 27 de mayo de 2010; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

LCDO JOSÉ A SILVA COFRESÍ
BUFETE FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ
P O BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507

SRA ISABEL CHÉVERE
OFICIAL RECURSOS HUMANOS
PEPSI AMERICAS INC.
P O BOX 2600
TOA BAJA PR 00951-2600

LCDO CÉSAR A ROSADO RAMOS
EDIF. ALMA MATER PLANTA BAJA
867 DOMINGO CABRERA
RÍO PIEDRAS PR 00925-2412

SR SCOTT BARBÉS
REPRESENTANTE
MOVIMIENTO SOLIDARIO SINDICAL
371 CALLE DEGETAU
SANTURCE PR 00915

LUCY CARRASCO MUÑOZ
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III