

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

PEPSI CABCORP
(Patrono)

Y

MOVIMIENTO SOLIDARIO SINDICAL
(Unión)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-15-1274

SOBRE: Despido
(Abandono de Trabajo)
Sr. Ernie Rivera

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 jueves, 23 de julio de 2015. El caso quedó sometido para efectos de adjudicación, el 28 de agosto de 2015, fecha en que venció el término concedido a las partes para presentar alegatos en apoyo a sus respectivas posiciones.

Por Pepsi, en adelante "el Patrono", comparecieron: el Lcdo. José Caraballo, asesor legal y portavoz; y la señora Isabel Chévere, Gerente de Recursos Humanos; y el señor Héctor Figueroa, testigo.

Por Movimiento Solidario Sindical, en adelante "la Unión", comparecieron: la Lcda. Carmen Delgado, asesora legal y portavoz; y el señor Ernie Rivera, querellante; y el señor Nelson Escudero, representante.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

Que la Honorable Árbítro determine, conforme a derecho, a la prueba presentada, al Reglamento de Disciplina y al Convenio Colectivo vigente entre Pepsi y la Unión, si procede el despido del querellante, Ernie Rivera. De no proceder el mismo, determinar el remedio a concederse.

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 solá 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 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. DOCUMENTOS PRESENTADOS

1. Exhibit 1 Conjunto- Convenio Colectivo entre Pepsi Cola y Movimiento solidario Sindical, con vigencia del 1 de marzo de 2010 hasta el 28 de febrero de 2015.
2. Exhibit 2 Conjunto- Acuse de Recibo de Normas, Reglamentos y Políticas, firmado por el señor Ernie Rivera el 5/10/10. Acuse de Recibo Reglas de Conducta de 29/marzo/2011.
3. Hoja de Contacto suscrita por el supervisor, señor Héctor Figueroa, el 14 de noviembre de 2014.
4. Exhibit 1 de la Compañía- Stop List del querellante para la fecha del 12 de noviembre de 2014.
5. Exhibit 2 de la Compañía- Reglas de Conducta.
6. Exhibit 3 de la Compañía- Minuta de entrevista a Ernie Rivera con fecha de 14 de noviembre de 2014.

V. OPINIÓN

La controversia ante nuestra consideración requiere que determinemos si la acción disciplinaria impuesta al señor Ernie Rivera estuvo o no justificada.

La Compañía alegó, que el despido sumario estuvo justificado debido a que el querellante abandonó su camión asignado y área de trabajo sin previa autorización; infringiendo así el Reglamento de Conducta en su Regla C, Inciso 12. Sostuvo, que a raíz de una confidencia, la Compañía advino en conocimiento de que el camión asignado al querellante estaba abandonado en una marginal y que frente a éste estaba estacionado un vehículo dentro del cual se encontraba el querellante.

Por su parte, la Unión alegó que la acción disciplinaria impuesta al querellante no estuvo justificada; que más aún, la Compañía no presentó evidencia suficiente para sustentar la acción disciplinaria.

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

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). Por lo que, en el caso de autos, la Compañía es quien tiene el peso de probar que el despido del querellante estuvo justificado. Inclusive, cuando la medida disciplinaria impuesta es el despido, el peso de la prueba debe ser suficiente para que el juzgador se convenza de la ocurrencia de los hechos imputados.

En el caso de autos, fue esencial la declaración ofrecida por el testigo de la Compañía, señor Héctor Figueroa. Particularmente, cuando éste expresó que el querellante había abandonado su camión y su ruta de trabajo; pero, que dicha parada había sido hecha en una marginal dentro de la ruta del querellante. Incluso indicó, que el querellante había cumplido con todas las entregas programadas, terminando así su ruta del día.

Luego de haber analizado la evidencia testifical y documental presentada, consideramos que los hechos probados no configuran la falta imputada. Surge de la declaración del propio testigo de la Compañía, que el querellante realizó y completó su ruta. Que el mero hecho de haber detenido el camión en una marginal, no constituye evidencia suficiente para imputarle un abandono de trabajo a una persona que cumplió con su deber.

A tono con lo antes mencionado, jurisprudencialmente se ha establecido que siendo el Convenio Colectivo un contrato entre las partes, le son de aplicación las disposiciones del Código Civil de Puerto Rico. Luce & Co. vs. J. R. T., 86 D. P. R. 425 (1962). A tales efectos, el Código Civil dispone que "si los términos de un contrato son claros y no dejan duda sobre la intención de los contratantes, se estará al sentido literal de sus cláusulas". 31 L. P. R. A. §3471. A esos efectos, el Reglamento Disciplinario tiene el propósito de que el mismo sea aplicable a todos los empleados cubiertos por el Convenio Colectivo. Por consiguiente, en el caso de autos entendemos que la Compañía no probó que el querellante haya infringido en la falta imputada.

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

VI. LAUDO

El despido del señor Ernie Rivera no estuvo justificado. Se ordena la reposición inmediata a su puesto y el pago de los haberes dejados de percibir.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, a 3 de febrero de 2016.



MARIELA CHEZ VÉLEZ
ÁRBITRO

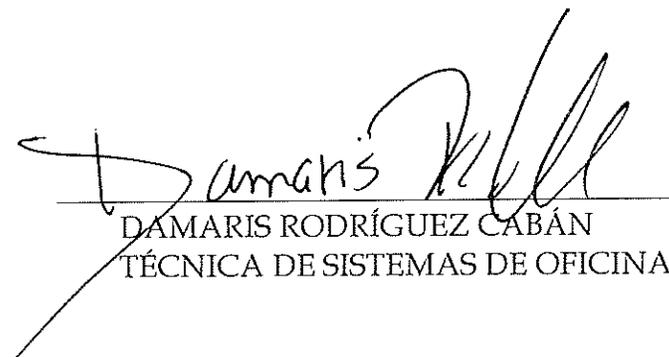
CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 3 de febrero de 2016 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

SRA ISABEL CHÉVERE
GERENTE RECURSOS HUMANOS
PEPSI PUERTO RICO CAB CORP
PO BOX 2600
TOA BAJA PR 00951-2600

SR NELSON ESCUDERO
MOVIMIENTO SOLIDARIO SINDICAL
#371 CALLE DEGETAU
SAN JUAN PR 00915

LCDA CARMEN A DELGADO CIFUENTES
#1018 AVE PONCE DE LEÓN
SAN JUAN PR 00925

LCDO JOSÉ CARABALLO
FIDDLER GONZÁLEZ & RODRÍGUEZ
PO BOX 363507
SAN JUAN PR 00936-3507



DAMARIS RODRÍGUEZ CABÁN
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III