

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5302 a 5317 fax 756-1115

**EDIS INDUSTRIAL LAUNDRY
DIVISION OF AMERIPRIDE
SERVICES INC.
(Compañía o Patrono)**

Y

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE
PUERTO RICO LOCAL 901¹
(Unión)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-08-856²

**SOBRE ARBITRABILIDAD
PROCESAL**

CASO NÚM: A- 06-2964

SOBRE: ABANDONO DE EMPLEO

**ÁRBITRO:
BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY**

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se efectuó en las instalaciones del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en San Juan, Puerto Rico, el 27 de abril de 2007. El mismo quedó sometido el 2 de julio de 2007, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter alegatos escritos.

La comparecencia registrada fue la siguiente: **“Por la Compañía”**: Lcdo. Luis Palou, Portavoz y Asesor Legal, César Martínez, Gerente General; Ramón Rodríguez y Luis Rivera, ambos testigos. **“Por la Unión”**: Lcdo. José Cartagena, Portavoz y Asesor

¹ Para la fecha en que se radicó el caso de autos en este foro los empleados de Edis Industrial Laundry estaban representados por la Unión de Trabajadores Industriales de Puerto Rico, Inc.

² Número administrativo asignado a la arbitrabilidad procesal.

Legal, Abraham Colón, Representante y Testigo, José Ortiz, Delegado y Testigo y Rafael Morales, Querellante.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron llegar a un acuerdo sobre el asunto preciso a resolverse por este Árbitro, por lo que cada uno sometió su respectivo Proyecto de Sumisión.

PROYECTO DE LA COMPAÑÍA

Determinar si es arbitrable procesalmente la reclamación por despido del 30 de marzo de 2006. De ser arbitrable que determine si estuvo justificado. De no serlo, que el Árbitro provea el remedio correspondiente.

Determinar si la medida disciplinaria que sustituyó el despido del 30 de mayo de 2006 es arbitrable procesalmente.

De ser arbitrable que se determine si estuvo justificada. De no serlo que el Árbitro provea el remedio correspondiente.

PROYECTO DE SUMISIÓN DE LA UNIÓN

Que el Árbitro determine si el despido del Sr. Rafael Morales Rodríguez, estuvo o no justificado de determinar que no, provea el remedio.

En el uso de la facultad concedida a este Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje³, determinamos que el asunto preciso a resolverse es el siguiente:

Que el Árbitro determine si el caso es o no arbitrable procesalmente. De ser arbitrable, que determine si el querellante fue despedido o incurrió en abandono de empleo.

³ **Artículo XIV- Sobre 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 Árbitro determinará el (los) asuntos precisos(s) a ser resueltos(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.*

De encontrar que en efecto el querellante fue despedido injustificadamente o que incurrió en abandono de empleo, que el Árbitro determine el remedio a ser aplicado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES AL CASO

ARTÍCULO IV DERECHOS GERENCIALES

Sección 1: Sujeto únicamente a las disposiciones de este Convenio Colectivo, las partes acuerdan que el control de las operaciones de la Compañía y la dirección de los empleados cubiertos por este Convenio son derechos exclusivamente de la Compañía.

Sección 2: Nada de lo contenido en este Convenio deberá entenderse como que limita o restringe el derecho de la Compañía a realizar determinados actos, no importa el efecto que éstos puedan tener en el trabajo, cuando la Compañía decida tomar acción, incluyendo pero sin limitación, todos y/o cualquiera de los siguientes asuntos:

- a. dirigir y controlar todos los negocios de la Compañía...
- e. emplear, asignar, transferir, ascender, suspender, despedir, u imponer otras sanciones disciplinarias a sus empleados...
- h. establecer y promulgar aquellas reglas y reglamentos razonables que no estén en conflicto con las disposiciones de este Convenio, según de tiempo en tiempo estime necesario con el propósito de mantener el orden, la seguridad y la eficiencia de sus operaciones.

Sección 3: Todos los asuntos que no hayan sido expresa y específicamente cubiertos por este Convenio, serán administrados durante el período de vigencia del mismo, por la Compañía, de conformidad con aquel procedimiento o política que la Compañía de tiempo en tiempo determine.

Sección 4: La Compañía podrá ejercer todos sus derechos y prerrogativas, incluyendo aquellos ejercicios unilateralmente en el pasado, sujeto únicamente a las restricciones expresas de esos derechos, si algunas, contenidas en este Convenio.

ARTÍCULO XXII DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1...

Sección 9: Todo empleado envuelto en cualquier accidente dará cuenta inmediatamente a la Compañía de tal accidente y de cualquier lesión física sufrida.

Sección 10: Todo empleado envuelto en un accidente antes de empezar su turno siguiente rendirá un informe por escrito del accidente, en un formulario suministrado por la Compañía, y referirá todos los nombres y direcciones disponibles de los testigos del accidente.

IV. HECHOS

1. “Edis Industrial Laundry” es una Compañía dedicada al negocio de lavandería industrial.
2. El Sr. Rafael Morales, aquí querellante, fue despedido el 30 de marzo de 2006 mediante la comunicación escrita de 29 de marzo de 2006, la cual reproducimos aquí, según fue redactada:⁴

29 de marzo de 2006
Sr. Rafael Morales
Representante de Servicios

En el día de ayer usted se presentó a la compañía, descargó su camión y estaba dispuesto a irse a su casa cuando el Sr. Ramón Rodríguez se percató que el camión estaba con un hueco al lado izquierdo de la caja. Cuando el le llama y le cuestiona, que pasó con el camión, es que usted se acuerda de que tenía que hacer un reporte de accidente. Yo personalmente lo saludé a usted cuando estaba descargando y no me dijo nada al respecto. Usted violó todas las normas de la compañía además de seguridad de la Farmacéutica Amgen al no reportárselo a ellos y además no era la Policía para hacer la querrela.

⁴ Véase Exhibit 7 del Patrono.

Esta no es la primera vez que esto sucede, se accidentó con un Van alquilado y hasta el día de hoy usted no ha resuelto la reclamación. Además el camión esta accidentado en el guardalodo derecho y tampoco lo reportó.

Debido a todo lo expuesto anteriormente y considerándolo a usted un chofer no apto para manejar nuestra flota me veo en la obligación de suspenderlo de empleo y sueldo permanentemente .

Quedo con usted

Luis Rivera
Gerente de Servicio

3. El 30 de marzo de 2006, la Unión le solicitó a la Compañía que se comunicara con ésta para dilucidar lo relacionado a la acción tomada en contra del Querellante en la comunicación escrita de 29 de marzo del Sr. Luis Rivera.⁵
4. El 31 de marzo de 2006, el Comité de Quejas y Agravios se reunió para discutir lo relacionado al despido del Querellante. Como consecuencia de dicha reunión, la Compañía determinó dejar sin efecto dicho despido. Ésta sustituyó el mismo por una suspensión de empleo y sueldo de tres (3) días y su reasignación a otro puesto.
5. Ese mismo día, el Querellante fue informado de la decisión y que debía reportarse a la Compañía el 3 de abril de 2006 a las 8:30 a.m.
6. El 3 de abril de 2006, el Querellante se personó a la Compañía, donde solicitó una licencia por vacaciones, indicando que la solicitud obedecía a que debía

⁵ Véase Exhibit 8 del Patrono.

someterse a tratamiento médico por una depresión severa a consecuencia del despido.⁶

7. El 7 de abril de 2006, la Compañía le envió una carta al Querellante en la cual le informó que si su condición emocional estaba relacionada con el trabajo debía reportarse al Fondo del Seguro del Estado. En dicha comunicación escrita le recordó, además, que el 3 de abril de 2006, se había presentado a la Compañía indicando que no podía trabajar por su condición emocional y que había presentado un certificado médico, ilegible, con fecha de 31 de marzo de 2006. Se le indicó también que tampoco había presentado un certificado médico para excusar sus ausencias del 3 al 7 de abril de 2006.⁷
8. El 12 de abril de 2006, el Querellante le suscribió una carta al Patrono en la cual le indicó que su despido era ilegal y su deseo de ir a arbitraje. Éste expresó, además, su deseo de que la Unión procesara su caso de acuerdo al Convenio Colectivo.⁸
9. El 17 de abril de 2006, la Compañía le contestó al Querellante y le advirtió que de éste no regresar a su trabajo para el 25 de abril de 2006, entendería que no le interesaba y que había renunciado a su puesto en la Compañía.⁹
10. La Unión radicó un caso ante este foro el 18 de abril de 2006.

⁶ Véase Exhibit 10 del Patrono.

⁷ Véase Exhibit 15 del Patrono.

⁸ Véase Exhibit 16 del Patrono. Es preciso indicar que en dicha carta el Querellante aludió a un discrimen por razón de su edad. Alegación que redundó en que el Patrono levantara una defensa de índole sustantiva, la cual fue resuelta por el subscribiente mediante el Laudo Núm. A-07-2481 del 11 de enero de 2007.

⁹ Véase Exhibit 17 del Patrono.

11. Mientras el caso estaba radicado en el Negociado de Conciliación y Arbitraje, el 21 de abril de 2006, el Querellante envió a la Compañía, vía fax, una carta indicando que su despido fue injustificado y negando que él hubiese llegado a un acuerdo con la Compañía en cuanto a la acción disciplinaria del despido.¹⁰
12. El 3 de mayo de 2006, la Compañía le envió otra comunicación al Querellante indicándole que no se encontraba despedido, que en consideración a su aparente confusión sobre su situación laboral y alegada condición emocional, tenía hasta el 12 de mayo de 2006, para reportarse a trabajar o presentar una certificación médica que excusara sus ausencias. Que de no reportarse en esta fecha, entenderían que no tenía interés en regresar a trabajar.
13. Para el 31 de mayo de 2006, la Compañía le informó al Querellante que había sido dado de baja como empleado de ésta por abandono de empleo.¹¹

V. PLANTEAMIENTO DE ARBITRABILIDAD PROCESAL

Previo a entrar en los méritos del presente caso, la Compañía levantó dos planteamientos de arbitrabilidad procesal, por lo cual nos corresponde atender los mismos en primera instancia.

La Compañía alegó que la querrela presentada por la Unión no es arbitrable procesalmente, esto por haberse incumplido con el trámite dispuesto en el procedimiento de Quejas y Agravios del Convenio Colectivo. Argumentó, en esencia, que la querrela presentada por la Unión, para arbitraje, trata sobre el despido del Sr. Rafael Morales, aquí Querellante el cual tuvo lugar el 29 de marzo de 2006, y que la

¹⁰ Véase Exhibit 18 del Patrono.

evidencia presentada estableció que dicho despido se dejó sin efecto por parte de la Compañía. Por lo cual, no existía un despido para ser cuestionado por la Unión al momento de radicar el caso en arbitraje.

Por otro lado, expresó que si asumiéramos que la Solicitud de Designación de Árbitro que radicó la Unión para cuestionar el despido del Querellante quedó enmendada para atender la medida disciplinaria de suspensión de empleo y sueldo de tres (3) días y reasignación a otro puesto que sustituyó la misma; entonces ésta incumplió con los trámites dispuestos en el Convenio Colectivo; toda vez, que nunca cuestionó la suspensión y reasignación del Querellante antes de acudir al arbitraje.

La Unión, por su parte, argumentó que los planteamientos procesales levantados por la Compañía son tardíos. Sosteniendo, que previo a la vista señalada por el Árbitro para dilucidar los méritos de este caso, éste llevó acabo una vista para atender un planteamiento de índole sustantivo levantado por el Patrono. Indicó que era en ese momento que debía haber levantado los planteamientos de índole procesal y no en la fecha asignada por el Árbitro para ver los méritos del caso.

Luego de analizar la defensa de arbitrabilidad procesal incoada por el Patrono en el caso de marras, concluimos, de entrada, que el mismo es arbitrable. El razonamiento detrás de dicho fallo obedece a que entendemos que la defensa de arbitrabilidad procesal fue levantada tardíamente por el Patrono. Veamos. La controversia de autos se citó, originalmente para ser resuelta por este Árbitro, el 15 de noviembre de 2006; fecha en que la Compañía y la Unión comparecieron a la vista de arbitraje ante éste.

¹¹ Véase Exhibit 20 del Patrono.

Comenzada la misma el Patrono cuestionó la jurisdicción del suscribiente para atender la disputa. No obstante, acordó que el Árbitro determinase si tenía jurisdicción o no para resolver la controversia.¹² Además, convino que del Árbitro determinar que, en efecto, tenía jurisdicción, citaría el caso para ver los méritos del mismo. Es decir, debió levantar la defensa procesal en ese momento para que la misma fuese atendida por el juzgador y no esperar a que se citase para ver los méritos. El último instante en que la Compañía podía levantar la arbitrabilidad procesal fue en la vista del 15 de noviembre de 2006, cuando planteó la sustantiva y no cuando éste Árbitro citó para ver los méritos; esto debido a que los procedimientos relacionados al caso ya se encontraban comenzados.

En síntesis, para el 27 de abril de 2007, fecha en que se vieron los méritos del caso de marras, el planteamiento de dicha defensa por parte de la Compañía se daba como renunciado y a destiempo. A tenor con el anterior análisis emitimos el siguiente Laudo:

Determinamos que la querrela es arbitrable procesalmente.

VI. MÉRITOS

De entrada, en esta coyuntura o segunda instancia del caso, nos corresponde determinar si, en efecto, se configuró un despido o, por el contrario, el Querellante abandonó el empleo.

Al examinar la prueba presentada, concluimos que el Querellante fue despedido el 30 de marzo de 2006, por no haber reportado un accidente que tuvo con el camión asignado para realizar sus labores. No obstante, de la prueba surgió que el 31 de marzo

¹² Véase Caso Núm. A-07-2481

de 2006, el Patrono, luego de reunirse con la Unión, modificó la sanción disciplinaria determinando que el Querellante debía regresar a trabajar el 3 de abril del mismo año. Ello tuvo el efecto de sustituir el despido por una suspensión de empleo y sueldo por los días que estuvo fuera del trabajo y su reasignación a otra área de trabajo donde no fuese necesario conducir un camión; esto sin que se afectara su sueldo. Se le informó a la Unión que dicha decisión se había tomado luego de considerar los años de servicio del Querellante y después que admitiera la falta.

Del mismo modo, se desprende de la prueba que el Querellante se personó a la Compañía el 3 de abril de 2006, donde entregó una carta en la cual solicitó sus vacaciones para someterse a tratamiento médico por una alegada depresión severa a causa de lo sucedido.¹³ Que a partir de esa fecha no volvió a la Compañía, a pesar de las múltiples veces que el Patrono le informó que no había sido despedido y a pesar que se le indicó que si estaba enfermo se reportara al Fondo del Seguro del Estado. De la prueba también surgió que el Querellante, envió vía fax una carta donde indicó que su despido fue injustificado y donde además negó que él hubiese llegado a un acuerdo con la Compañía en cuanto a la acción disciplinaria.¹⁴

Por otro lado, en la vista no se presentó prueba de que el Querellante hubiese estado en tratamiento médico o que estuviese de alguna manera incapacitado para trabajar. En cambio, sí quedó probado que la Compañía le proporcionó amplia oportunidad al Querellante para que se presentara a trabajar o se reportara al Fondo del

¹³ *Exhibit 10 del Patrono.*

¹⁴ *Véase Exhibit 18 del Patrono, con fecha del 21 de abril de 2006.*

Seguro del Estado, empero, éste no aprovechó la misma. Por lo cual, finalmente, el 31 de mayo de 2006, la Compañía le informó al Querellante que había sido dado de baja como empleado de ésta por abandono de empleo.¹⁵

En síntesis, luego de examinar la prueba documental y testifical del presente caso concluimos que, en efecto, el Querellante incurrió en abandono de empleo. Es decir, la acción disciplinaria de despido impuesta a éste, el 30 de marzo de 2006, fue modificada por la Compañía a una suspensión de empleo y sueldo de varios días. Que el Querellante fue notificado de dicha decisión y que, por lo tanto, debía reportarse el 3 de abril de 2006 a la Compañía para reasignársele a otras labores, sin que su sueldo se viese afectado. No obstante lo anterior, el Querellante no se reportó a trabajar, pese a que se le notificó en varias ocasiones que no había sido despedido.

A tenor con el anterior análisis emitimos el siguiente Laudo:

VII. LAUDO

Determinamos que el Querellante no fue despedido, pero incurrió en abandono de empleo. Dicha conducta dentro de la disciplina industrial es una que se considera grave y ello en este caso acarreó el despido toda vez que la Compañía le dio de baja al Querellante.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico, a 4 de octubre de 2007.

¹⁵ Véase Exhibit 20 del Patrono.

Benjamín Marsh Kennerley
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy 4 de octubre de 2007; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR CÉSAR MARTÍNEZ
GERENTE GENERAL
EDIS INDUSTRIAL LAUNDRY
PO BOX 2850
CAROLINA PR 00984-2850

SR ABRAHAM COLÓN
REPRESENTANTE
UNIÓN TRABAJADORES INDUSTRIALES
D E PR
PO BOX 22014 UPR STA
SAN JUAN PR 00931-2014

LCDO JOSÉ ANTONIO CARTAGENA
421 AVE MUÑOZ RIVERA
EDIFICIO MIDTOWN STE 204
SAN JUAN PR 00918

LCDO LUIS E PALOU Balsa
NOLLA PALOU & CASELLAS
PO BOX 195287
SAN JUAN PR 00919-5287

Lourdes Del Valle Meléndez
Secretaria

