

**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS  
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE  
EDIFICIO PRUDENCIO RIVERA MARTÍNEZ  
P.O. BOX 195540  
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540**

**EDIS INDUSTRIAL LAUNDRY  
(Compañía o Patrono)**

**Y**

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE  
PUERTO RICO 901  
(Unión)**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM. A-08-1438**

**SOBRE: SUSPENSIÓN POR  
ACCIDENTES**

**ÁRBITRO:**

**MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ**

**INTRODUCCIÓN**

La vista de arbitraje en el caso de autos se efectuó en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el 6 de octubre de 2008. La comparecencia registrada fue la siguiente:

**POR EL PATRONO:** el Lcdo. Luis Palou, Representante Legal y Portavoz y el Sr. César Martínez, Gerente General y testigo.

**POR LA UNIÓN:** el Lcdo. José A. Cartagena, Representante Legal y Portavoz; Sr. Rey Lebrón, Vicepresidente; Sr. José Colón, Delegado; y el Sr. Juan Carrasquillo, querellante.

## ACUERDO DE SUMISIÓN

Determinar si la suspensión del Sr. Juan Carrasquillo estuvo justificada. De determinar, la Ábitro, que no estuvo justificada, que provea el remedio adecuado.

## DISPOSICIONES CONTRACTUALES APLICABLES

### ARTÍCULO V

#### Derechos de Administración

**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 entender 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, y mantener el orden y la eficiencia en sus operaciones;
- b. decidir sobre la maquinaria y equipo a ser utilizados en las operaciones de la Compañía;
- c. transferir las oficinas de la Compañía total o parcialmente a las otras áreas, sin que resulten perjudicados los empleados de la unidad contratante ni su estatus como unionado de la Unión de Tronquistas de Puerto Rico-Local 901;
- d. emplear, asignar, transferir, ascender, descender, suspender, despedir, o imponer otras sanciones disciplinarias justificadamente a sus empleados;

- e. determinar las calificaciones de cada uno de sus empleados;
- f. determinar la naturaleza y las funciones de cada una de las posiciones de trabajo en la Compañía;
- g. determinar la naturaleza de los servicios a suplirse y productos a ser producidos, y el alcance de la prestación o producción de tales servicios por 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, incluyendo pero no limitado a reglas de conducta, pruebas de drogas y alcohol, y procedimientos sobre vigilancia electrónica;
- i. fijar itinerarios de servicios y producción, y los métodos, procesos y medios de servicio y producción;
- j. subcontratar trabajo que no sea de la unidad contratante;
- k. establecer rutas nuevas o diferentes y redistribución o cierre de rutas;
- l. reducir y terminar las 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, sujeto a lo anteriormente señalado.

**Sección 4:** La Compañía podrá ejercer todos sus derechos y prerrogativas, incluyendo aquellos ejercidos unilateralmente en el pasado, sujeto únicamente a las restricciones expresas de esos derechos, si algunas, contenidas en este Convenio, y siempre y cuando no las ejerza de formas arbitraria, caprichosa y/o discriminante.

**Sección 5:** Con excepción de lo dispuesto en la Sección 5 del Artículo XXIII de Representantes de Servicio, la Compañía no entrará en ningún acuerdo o contrato con un empleado cubierto por este Convenio que de algún modo está en conflicto con los términos de este Convenio. La Compañía se reserva el derecho de llevar a cabo concursos de ventas o promociones en los cuales, a opción de la Compañía, podrán participar los Representantes de Servicio cubiertos por este Convenio.

## ARTÍCULO XXII

### Disposiciones Generales

...

**Sección 9:** Todo empleado envuelto en un accidente antes de empezar su turno siguiente, rendirá un informe por escrito del accidente, en un formulario administrado por la Compañía, y referirá todos los nombres y direcciones disponibles de los testigos del accidente.

...

**Sección 17:** La Compañía no tomará en consideración, para propósitos de disciplina progresiva, cualquier acción que tenga más de un (1) año de emitida.

### RELACIÓN DE HECHOS

1. Edis Laundry es una empresa dedicada al servicio de lavandería industrial, venta y alquiler de uniformes y otros artículos relacionados.
2. Al momento de surgir la presente controversia, el aquí querellante, Sr. Juan Carrasquillo, se desempeñaba como Representante de Servicio en la Compañía.

3. Las funciones de dicho puesto, entre otras cosas, incluye manejar un camión a través del cual se ofrece el servicio de recogido y distribución de ropa a los clientes de la Compañía.
4. El Manual de Procedimientos de Operaciones de la Compañía dispone que un conductor será descalificado si éste incurre en más de dos accidentes “cargables”<sup>1</sup> en tres años.
5. El 25 de febrero de 2005, el Querellante tuvo un accidente con un automóvil privado, mientras transitaba por la Avenida Ashford del Condado. Los daños causados fueron estimados en \$250.00.
6. El 15 de mayo de 2006, el Querellante tuvo otro accidente. Al salir de la plataforma de carga y descarga de la planta, éste impactó la “parrilla” de otro camión, propiedad de la Compañía.
7. El 22 de octubre de 2007, el Querellante se accidentó, nuevamente, mientras efectuaba una entrega de mercancía en un hospital del área del Condado. Éste impactó un vehículo privado al ejecutar un viraje hacia la derecha.
8. En comunicación de 29 de noviembre de 2007, el Gerente General le informó al Querellante que había quedado descalificado para continuar desempeñándose como Representante de Servicio por haber incurrido en un tercer accidente “cargable”. Le indicó, además, que quedaría suspendido de empleo y sueldo

---

<sup>1</sup> “chargeable accident” – accidente en donde el conductor envuelto en el evento es parcial o totalmente responsable y donde el mismo resulte en daños a la propiedad.

indefinidamente hasta tanto surgiese alguna plaza para la cual estuviese cualificado.

9. El 12 de diciembre de 2007, la Unión radicó una querrela en el Negociado de Conciliación y Arbitraje en la cual reclamó como injustificada la suspensión aplicada al querellante.

10. El 5 de febrero de 2008, el Querellante fue designado para ocupar una plaza como empleado de producción en la Compañía.

### ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Nos corresponde determinar si la descalificación del querellante para ocupar la plaza de Representante de Servicio estuvo o no justificada. La Compañía alegó que dicha descalificación no representa una sanción disciplinaria, sino el resultado directo del número de accidentes automovilísticos causados por el Querellante durante los años relativos a la querrela. Asimismo, añadió que acciones disciplinarias o accidentes previos a los en cuestión no fueron considerados al tomar la decisión de descalificar al querellante para ocupar el puesto de Representante de Servicio. A tales efectos, manifestó que resulta inmeritoria la querrela presentada, por lo que solicitó su desestimación.

La Unión, por su parte, sostuvo que la descalificación del Querellante no se efectuó conforme lo dispone el Convenio Colectivo. Específicamente, ésta hizo referencia al Artículo 22, en los Incisos 9 y 17, supra. Con relación al Inciso 9, la Unión indicó que de los tres accidentes en los que se le implicó al Querellante, sólo en uno de

ellos, se rindió el Informe de eventos que requiere el Convenio. Por otra parte, en cuanto al Inciso 17, la Unión manifestó que para efectos de disciplina progresiva no pueden ser tomados en consideración sanciones disciplinarias que excedan del año de su emisión. Aún así, la Compañía consideró accidentes ocurridos en tales circunstancias.

Resulta imperativo dejar establecido el hecho de que los accidentes en los que se vio involucrado el Querellante no están en controversia, por cierto, el propio Delegado de la Unión testificó que la ocurrencia de los mismos no había sido cuestionada. La médula del asunto se encuentra en determinar si la descalificación del Querellante para ocupar la plaza de Representante de Servicio resulta ser o no una sanción disciplinaria.

De entrada, entendemos que no. La cesantía experimentada por el Querellante, surge como consecuencia de la ausencia de una plaza disponible para ser ocupada y no de una suspensión como sanción por haber excedido la cantidad de accidentes permitida. De hecho, tal y como surge de la relación de hechos presentada previamente, la descalificación de un empleado se produce como resultado de la aplicación del Manual de Procedimientos de Operación de la Compañía, el cual ha establecido la seguridad como eje de su política empresarial. Sobre este particular, el propio Convenio Colectivo, en su Artículo V, Inciso h, faculta a la Compañía para establecer y promulgar aquellas reglas y reglamentos razonables que no estén en conflicto con las disposiciones contractuales, con el propósito de mantener el orden, **la seguridad** y la eficiencia de sus operaciones. Nos parece que actuar en contrario y

permitir que un empleado que haya incurrido en una serie de accidentes “cargables” continúe conduciendo los vehículos de la empresa podría denotar negligencia por parte de ésta.

Por ende, y a tono con todo lo antes expresado, debemos concluir que el caso ante nos no se trata de una sanción disciplinaria, sino de una suspensión indefinida por no existir un puesto disponible para ser ocupado por el Querellante. Así las cosas, nos corresponde emitir el siguiente:

### **LAUDO**

La suspensión del querellante Juan Carrasquillo estuvo justificada. Se desestima la querrela presentada por la Unión.

### **REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

Dado en San Juan, Puerto Rico a 25 de febrero de 2009.

---

**MAITÉ A. ALCÁNTARA MAÑANÁ**  
**ÁRBITRO**

### **CERTIFICACIÓN**

Archivada en autos hoy, 25 de febrero de 2009; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR LEONEL MORALES APONTE  
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN PR 00912

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

SR REY LEBRÓN  
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR  
352 CALLE DEL PARQUE  
SAN JUAN PR 00912

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

LCDO JOSÉ A CARTAGENA  
EDIFICIO MIDTOWN STE 204  
420 AVE PONCE DE LEÓN  
SAN JUAN PR 00918

---

MILAGROS RIVERA CRUZ  
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA