

**Gobierno de Puerto Rico**  
**DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS**  
**Negociado de Conciliación y Arbitraje**  
**PO BOX 195540**  
**SAN JUAN PR 00920-5540**

**ESCO EQUIPMENT RENTAL**  
**Patrono o Compañía**

**Y**

**UNIÓN GENERAL DE**  
**TRABAJADORES**  
**Unión**

**LAUDO DE ARBITRAJE**

**CASO NÚM.: A-10-665**

**SOBRE : DESPIDO**  
**POR CESANTÍA**

**ÁRBITRO : ELIZABETH**  
**IRIZARRY ROMERO**

## **I. INTRODUCCIÓN**

La vista del caso se efectuó el 25 de enero de 2011, en las oficinas del Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA), del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, en Hato Rey, Puerto Rico. El caso quedó sometido para fines de adjudicación el mismo día.

A las partes se les brindó la oportunidad de presentar toda la prueba documental o testificar que tuvieron a bien someter en apoyo a su contención.

## **II. COMPARECENCIA**

Por **ESCO EQUIPMENT RENTAL**: en adelante denominada "la Compañía o el Patrono" comparecieron el Sr. Miguel Rodríguez, consultor en Recursos Humanos y Jaime Muñoz, gerente de Recursos Humanos, portavoz.

Por la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES: en adelante denominada "la Unión comparecieron: el Lcdo. Luis M. Escribano Díaz, asesor legal y portavoz; Jonathan Rivera Falú, sub-delegado, testigo; Marcos A. Cruz, delegado; y José Luis Betancourt Guadalupe, querellante.

### III. SUMISIÓN

**Que la Honorable Árbitro determine si la cesantía impuesta a Don José L. Betancourt Guadalupe estuvo o no justificada. En el caso en que determine que no lo estuvo, proveerá el remedio adecuado.**

### IV. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

#### Convenio Colectivo<sup>1</sup>

#### ARTÍCULO XI ANTIGÜEDAD

...

**SEC. 2** - No habrá despido excepto por justa causa. Todo despido le será notificado por escrito al empleado y a la Unión exponiendo las razones para el despido. En caso de cesantía permanente por reducción del personal, los empleados afectados serán notificados con por lo menos cinco (5) días laborables de anticipación.

...

**SEC. 4** -Cuando la Compañía tuviere que iniciar un "lay-off" en un departamento en particular, dicho "lay off" o reducción de empleados se hará tomando como base la antigüedad, conducta y nivel de ausencias de los empleados,

---

<sup>1</sup> Exhibit 1 Conjunto, Convenio Colectivo vigente desde el 14 de enero de 2009 hasta el 13 de enero de 2013

disponiéndose que tengan las calificaciones necesarias para hacer el trabajo que queda.

...

#### **ARTÍCULO XXIV INDEMNIZACIÓN POR SEPARACIÓN PERMANENTE**

**SEC. 1** -Si durante la vigencia de este Convenio, empleados cubiertos por la Unión fueren cesanteados permanentemente por mecanización y/o automatización, o si la Compañía se viese en la necesidad de reducir el personal permanentemente por motivos de economía, o si la separación se debe al cierre de la planta, el empleado recibirá una compensación equivalente a doscientos cuarenta (240) horas de su salario que al momento esté devengando.

**SEC. 2**-Los empleados cesanteados permanecerán en una lista de espera preferente por el término de doce (12) meses, excepto que cualquier empleado podrá optar durante ese periodo de espera por recibir su paga por cesantía, y en ese caso, dicho empleado será removido de la lista de espera y no tendrá derecho a ser reinstalado en su empleo en lo futuro.

#### **V. TRASFONDO DE LA QUERELLA**

ESCO Equipment Rental, es una compañía dedicada a renta de equipos de construcción a contratistas, así como, servicios de alquiler y mantenimiento a baños portátiles. Según la Compañía, ésta se ha visto altamente afectada por la crisis que está pasando la industria de la construcción en el País. Dicha crisis ha impactado la situación económica de ESCO. Situación que fue descrita como precaria para el año 2009, peor para el 2010, y tampoco, se proyecta bien económicamente en lo que va del

año 2011. Como resultado de la merma en las operaciones de la Compañía, ésta se ha visto precisada a reducir su personal tanto unionado, como administrativo.

Por tal motivo, el 12 de agosto de 2009 cesantó al Sr. José L. Betancourt Guadalupe, en adelante el querellante, quien se desempeñaba como chofer en el Departamento o Área de Baños. Dicha acción de personal sería efectiva al 14 de agosto de 2009. El 12 de agosto, también, le fue entregado un cheque de liquidación de sus beneficios, por la cantidad de mil setecientos cuarenta dólares (\$1,740.00). **Exhibit 3 de la Compañía.**

Inconforme con la decisión, y luego de haber agotado el mecanismo establecido para tramitar la querrela, la Unión radicó la presente reclamación.

## VI. ALEGACIONES DE LAS PARTES

Alega la Compañía que debido a mermas sustanciales en el volumen de ventas en el Departamento de Baños, los llevó a realizar una reestructuración en el área de baños, por lo que se vio precisada a cesantear permanentemente a Betancourt. **Exhibit 2 Conjunto.**

En la carta notificando la cesantía también se le advirtió al Querellante que tenía la opción de renunciar a la indemnización, correspondiente, según lo establece el Artículo XXIV del Convenio Colectivo. De esta manera se le mantenía en una lista preferente que lo haría elegible a reemplazo en caso de la Empresa necesitarlo dentro los doce (12) meses subsiguientes. Copia de dicha comunicación le fue cursada a la Unión.

Sostiene la Compañía que la cesantía se llevó a cabo siguiendo el orden de antigüedad, según dispuesto en el Artículo XI.

La Unión alega que la cesantía no estuvo justificada. Que la Compañía violó el Convenio Colectivo al no cumplir con lo dispuesto en el Artículo XI, Sección 2, el cual establece que en caso de una cesantía permanente por motivo de reducción, la persona será notificada con por lo menos cinco (5) días laborables, de anticipación. Evidencia de ello lo es, la fecha de la carta enviada al Querellante el día 12 de agosto de 2009. En la que se le comunicaba que la cesantía era efectiva el 14 de agosto de 2009.

Añade la Unión, que a pesar de que la Compañía justificó su determinación debido a la situación económica y una alegada reestructuración en área de baños, durante la audiencia, ésta no explicó en qué consistió dicha reestructuración. También, alega que la Compañía no cumplió con el orden de antigüedad al cesantear al Querellante, ya que hay empleados temporeros, con menos antigüedad trabajando. Por otro lado, alega que era responsabilidad de la Compañía orientar al Querellante en cuanto a que si cambiaba el cheque de liquidación, ello tenía el efecto de no poder volver a trabajar para la Empresa.

Para probar su caso el representante de la Compañía presentó los estados financieros que dieron base para que el Patrono tomara la decisión de reducir el personal debido a la merma de ingresos en el volumen del negocio. Otra prueba sometida por la Compañía fue el Exhibit 2 de Compañía, a los fines de demostrar el orden de antigüedad de los empleados; el Exhibit 3, Cheque correspondiente a la

indemnización, conforme al Artículo XXIV, y los Exhibits 4-a y 4-b, copia de los talonarios de los cheques entregados al querellante como compensación adicional, de parte de la Compañía.

Para refutar la prueba del Patrono, la Unión presentó como primer testigo al Sr. José L. Betancourt Guadalupe ("Betancourt") en adelante el Querellante. Betancourt declaró que trabajó por espacio de dos (2) años para ESCO como chofer de camiones. Entre sus funciones estaba, conducir el camión, entregar baños y dar servicio a baños portátiles ubicados en proyectos. Declaró que no había otros empleados regulares en el área de baños. Que había cinco (5) personas subcontratadas que trabajaban en el área de talleres, que llegaron antes que él, y que laboraban para la Compañía Labor Ready.

En lo relacionado con la notificación de su cesantía, declaró que recibió la carta de cesantía el 12 de agosto de 2009. Que Ángel Rivera, lo llamó a su celular para indicarle que Luis Santiago se iba a reunir con él. Ese día se reunió con Santiago, por aproximadamente quince (15) minutos. Éste le indicó que el motivo de la cesantía era economía, "la cosa estaba mala" y le dijo que fuera a Recursos Humanos, "ahí está tu liquidación".

En lo pertinente a si el Querellante tenía conocimiento de que si cambiaba el cheque de compensación por terminación, ello conllevaba el que no tendrá derecho a ser reinstalado en su empleo en lo futuro, es otras palabras, perdía su oportunidad de poder ser re-empleado por la Compañía, según establece el Artículo XXIV, Indemnización por Separación Permanente, éste declaró que nadie le explicó el

contenido del Convenio Colectivo, incluyendo al representante de la Unión. Que es padre de familia y necesitaba el dinero. Que una vez recibió la carta notificando la cesantía fue a la Unión tres o cuatro días después. Allí se reunió con el Sr. Marcos Cruz, representante de la Unión, y hablaron de la cesantía. Añadió que antes de reunirse con Cruz ya había depositado el cheque.

Ante el testimonio del Querellante, el representante de la Compañía presentó el Exhibit 3 de la Compañía, a manera de afectar la credibilidad de Betancourt, destacando el hecho de que el sello del banco claramente demuestra que el cheque fue cambiado el 27 de agosto de 2009. Por cuanto, al momento del Querellante reunirse con el representante de la Unión, no había cambiado el cheque. Lo que a su vez, según la Compañía, evidencia que sí fue orientado tanto por la Compañía, como por la Unión en cuanto a las consecuencias de cambiar el cheque.

El segundo testigo de la Unión, fue el Sr. Jonathan Rivera ("Jonathan"). Éste declaró que lleva trabajando para la Compañía dieciséis (16) años, aunque bajo distintos nombres. Que se desempeña como Soldador y ha sido delegado. Actualmente es sub-delegado. Añadió que al momento de la cesantía del Querellante, Esaac Febus era el delegado en el taller. Declaró que en la Compañía existen choferes de succión y choferes de plataforma. Estos últimos son los que se encargan de entregar y recoger baños. Declaró que existen tres departamentos, estos son: descarga, despacho y baños.

Jonathan declaró que debido a que no hay mucho trabajo, a pesar de ser soldador, también, opera un montacargas, por lo que le pagan el diferencial cuando ello

ocurre. Explicó que hay choferes para recoger baños y choferes de succión. Los choferes de succión van a proyectos y a eventos especiales. El chofer de succión, el mismo guía el camión, no hay ayudante.

Añadió que en el área de baños había un empleado de nombre Luis Daniel Rodríguez, quien trabajaba por contrato al momento de los hechos. Esta persona ha trabajado en la Compañía por varios años en varios empleos. También, declaró que no tiene idea si viene por otra compañía. Que dicho empleado fue despedido después del despido de Betancourt. Que con posterioridad a los hechos dicho empleado ha trabajado algunos meses por contratos en otras áreas. Añadió que en el área de baños no hay otros empleados trabajando por contrato en la Compañía, sí en la administración. Que en la actualidad, hace un mes, hay un empleado en el área de baños, quien se encuentra en período probatorio, y no recuerda su nombre. Añadió, que en el área de patio, ha sido costumbre reclutar personal temporero, durante los meses de octubre, noviembre y diciembre, para ayudar en la labor cuando se va hacer inventario. Ello, debido a que los empleados no son suficientes y el Convenio así lo permite.

## VII. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Al analizar detenidamente los hechos que dieron base a esta reclamación concluimos que la cesantía del Querellante estuvo justificada.

Avalada la prueba sometida, determinamos que le asiste la razón a la Compañía. Veamos. Lo primero que debemos resaltar es que en el ámbito del arbitraje laboral, se

ha determinado que el peso de la prueba le corresponde a la parte que sostiene la afirmativa de la cuestión en controversia. Por tal razón, en casos de despidos y cesantías es el patrono quien deberá producir prueba suficiente para sostener los hechos esenciales de la imputación, alegación o reclamación que se hace. **Junta de Relaciones del Trabajo v. Hato Rey Psychiatric Hospital, Inc**, 119 D.P.R. 62 (1987); **Junta de Relaciones del Trabajo v. A.E.E.**, 117 D.P.R. 222 (1986). Por lo tanto, en los casos de cesantías, es el patrono quien deberá probar ante esta árbitra que la medida fue justificada y que se siguió el procedimiento establecido en el Convenio Colectivo **Junta de Relaciones del Trabajo v. Hato Rey Psychiatric Hospital**, supra, a la Pág. 70.

Entre la UGT y la ESCO existía un Convenio Colectivo, el cual estaba vigente y regulaba las relaciones obrero-patronales de ambos. El mismo en su Artículo XI, Antigüedad, Sección 2, dispone que no habrá despido excepto por justa causa. Los despidos serán notificados por escrito tanto al empleado como a la Unión, incluyendo las razones para el mismo. En casos de cesantía permanente por reducción del personal, los empleados afectados serán notificados con por lo menos cinco (5) días laborables de anticipación. Mientras que, la Sección 4 del mencionado Artículo establece que cuando la Compañía tuviere que iniciar un "lay-off" en un departamento en particular, el mismo se hará tomando como base la antigüedad, entre otros criterios.

Según se desprende la Sección 2, del Artículo XI, las cesantías de los empleados tendrán que ser razones justificadas. De manera que, si la Compañía decide efectuar cesantías por razones económicas, tiene que demostrar que las condiciones financieras

de ésta justifican la reducción del personal. Conforme con lo expresado en la carta de cesantía al Querellante, **Exhibit 2 Conjunto**, la Compañía justificó su determinación debido a la situación económica por la cual estaba pasando. Lo que a su vez, la llevó a realizar una reestructuración en el área de baños, área para la cual el Querellante prestaba servicios. A tales extremos, y para probar dicha situación económica, presentó los Estados Financieros correspondiente a los años 2009 y 2008. **Exhibit 1 de la Compañía**. Este documento fue objetado por la Unión porque la persona que preparó los mismos, o sea, el contador público autorizado no estaba disponible para ser contrainterrogado sobre el contenido. En respuesta a la objeción presentada, el representante de la Compañía indicó que los documentos se ofrecían con el propósito de demostrar que la Empresa atravesaba por dificultades económicas como consecuencia de una merma en el volumen del negocio. Pérdida que ascendió a seiscientos sesenta y nueve mil cuatrocientos noventa y nueve dólares (\$669,499.00).

No empece a la objeción presentada por la Unión, y en vista de que las reglas de evidencia no son de estricto cumplimiento en el foro de Arbitraje le hemos otorgado credibilidad al mismo. Dicho documento fue presentado y ofrecido por el representante de la Compañía como un récord del negocio. No cabe duda que el documento aquí admitido cumple con el propósito de demostrar la situación financiera por los que atravesaba la Compañía cuando se tomaron las decisiones gerenciales que provocaron la cesantía del Querellante. Además, el mismo está debidamente firmado

por un CPA, profesional especializado en el campo. Incluyendo su sello y número de licencia.

Una vez analizado el Exhibit 1, el mismo evidencia la pérdida alegada por la Compañía, la cual ascendió a seiscientos sesenta y nueve mil cuatrocientos noventa y nueve dólares (\$669,499.00).

En cuanto a qué constituye "justa causa" para el despido, la Ley 80, de 30 de mayo de 1976, según enmendada, establece una serie de circunstancias que justifican el despido de un empleado. Jusino v. Walgreens, pág. 572. Entre éstas, se encuentra: reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido. Artículo 2(f) de la Ley Núm. 80, supra, sec. 185b. El Tribunal Supremo ha resuelto que ésta causa de despido de empleados no constituye un "capricho del patrono, sino aquella vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa en cuestión". Díaz v. Wyndham Hotel Corp., pág. 377.

La Unión alega que el Patrono no siguió el procedimiento establecido en el Convenio Colectivo al momento de cesantear al Querellante. El Artículo XI, Antigüedad, en su Sección 4, dispone que cuando la Compañía tuviere que iniciar un "lay off" en un departamento en particular, dicho "lay-off" o reducción de empleados se hará tomando como base la antigüedad, entre otros criterios. Que la Compañía tiene otros empleados trabajando en otros departamentos por subcontrato. A tales efectos su testigo, Jonathan, mencionó el nombre de Luis Daniel Rodríguez. No

obstante, éste declaró que no sabía si el empleado temporero venía de alguna otra compañía. La Compañía acepta la existencia de un personal temporero y afirma que el mismo, también, fue despedido.

El Exhibit 2 de la Compañía, ("Head Count For Department") es una lista de empleados con su fecha de reclutamiento, o sea, la Lista de Antigüedad. De la misma surge que el empleado con menor antigüedad es el Sr. Betancourt, aquí querellante. Su fecha de ingreso a la Compañía fue el 8 de abril de 2008. La prueba presentada por el Patrono, demostró que el Patrono cumplió con el principio de antigüedad establecido en el Convenio Colectivo al cesantear al Querellante.

La Unión, también, alega que el Patrono violó el Convenio Colectivo al no cumplir con el término de días dispuesto en la Sección 2, del Artículo XI, Antigüedad, al momento de la notificación de una cesantía. Que dicho Artículo establece que en casos de cesantías permanentes deberá notificársele al empleado afectado con por lo menos cinco (5) días laborales de anticipación y la Compañía le notificó con dos (2) días de anticipación.

El Exhibit 2 Conjunto, evidencia la fecha en que efectuó la notificación de cuando era efectiva la cesantía. A pesar de que la misma era efectiva el 14 de agosto de 2009. La notificación lleva fecha de 12 de agosto de 2009. Para cumplir con el requisito de los **cinco (5) días laborables de anticipación**, conforme lo dispuesto en la Sección 2, Artículo XI, la cesantía debió ser efectiva el 19 de agosto de 2009. Por cuanto, la

Compañía violó los términos establecidos para la notificación de una cesantía permanente.

Es importante mencionar que la Compañía aceptó la violación de dicha Sección, no obstante, destacó el hecho de que a pesar de que la cesantía le fue notificada al Querellante con menos días a lo que establece el Convenio Colectivo, ésta le pagó dos (2) semanas adicionales a lo que le correspondía luego de las liquidaciones mandatorias por ley y el Convenio.

Como es sabido, en Puerto Rico rige la norma de que los convenios colectivos, como todo contrato, tienen fuerza de ley entre las partes. Artículo 1044 del Código Civil, 31 L.P.R.A. § 2994. En el caso de Beauchamp v. Dorado Beach Hotel, 98 D.P.R. 633 (1970), nuestro Tribunal Supremo estableció que el convenio colectivo es ley entre las partes. Incluso, ante la claridad de las disposiciones contractuales aplicables para este caso, cabe señalar que el Artículo 1233 del Código Civil dispone lo siguiente:

“[s]i 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.

En el caso de marras, es necesario enfatizar que, indistintamente, de la compensación adicional otorgada por la Compañía al Querellante, ello no da mano libre para violar los acuerdos negociado por las partes al momento de notificar una cesantía. Por cuanto, se ordena un cese y desista de parte de la Compañía de esta práctica.

Otra alegación de parte de la Unión consta en que era responsabilidad de la Compañía orientar al Querellante en cuanto a que si cambiaba el cheque de liquidación, ello tenía el efecto de no poder volver a trabajar para la Empresa.

Sobre el particular diferimos. No hemos de restarle responsabilidad a la Compañía, sin embargo, la Unión tiene una responsabilidad mayor en asegurar que sus afiliados tengan conocimiento y entiendan bien las disposiciones del Convenio Colectivo y cómo éstas pueden afectarlos. No obstante, hemos otorgado credibilidad a lo declarado por el representante de la Compañía, quien indicó que el Querellante fue advertido sobre las consecuencias de cambiar el cheque. Por otro lado, del contenido de la carta de cesantía se desprende que la Compañía puso en conocimiento al Querellante de la opción que tenía para mantenerse en una lista de elegibles a re-empleo. Sobre el particular el segundo párrafo indica:

De acuerdo a como establece el convenio en el artículo XXIV, usted tiene derecho a una indemnización equivalente a 240 horas de su salario que esté devengando al momento de la cesantía. **También tiene la opción de renunciar a dicha indemnización y de esta manera mantenerse en una lista preferente que lo haría elegible a re-empleo en caso de la empresa así necesitarlo en los próximos 12 meses.** Énfasis suplido.

Mientras que el último párrafo de dicha comunicación establece:

**Estamos a su disposición para cualquier ayuda u orientación adicional que necesite,** y para la tramitación de los beneficios del desempleo y de otras ayudas sociales. Énfasis suplido. **Exhibit 2 Conjunto**

Como puede notarse, la Compañía puso en conocimiento al Querellante de las consecuencias que tendría el aceptar y cambiar su cheque por indemnización. A la vez le ofreció ayuda para que en caso de alguna duda sobre los términos de la comunicación, éste se dirigiera a ellos. Por otro lado, la Unión no estableció que el Querellante no supiera leer o algún otro problema que afectara su entendimiento.

Aquilatada la prueba presentada, así como la apreciación de los hechos, según la credibilidad que nos ha merecido la evidencia, la Sumisión y el Convenio Colectivo aplicable a la controversia, emitimos el siguiente:

#### **VIII. LAUDO**

La cesantía impuesta a Don José L. Betancourt Guadalupe, estuvo justificada.

**REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.**

DADO en San Juan, Puerto Rico, hoy 17 de junio de 2011.

---

**ELIZABETH IRIZARRY ROMERO**  
**ÁRBITRO**

#### **CERTIFICACIÓN**

Archivado en autos hoy, 17 junio de 2011, y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

**SR JAIME MUÑOZ**  
**GERENTE DE RECURSOS HUMANOS Y PORTAVOZ**  
**ESCO EQUIPMENT RENTAL**  
**PO BOX 4040**  
**CAROLINA PR 00984-4040**

SR MARCOS CRUZ-OFFICIAL  
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES  
PO BOX 29247  
SAN JUAN PR 00929

LCDO LUIS M ESCRIBANO DÍAZ  
ASESOR LEGAL Y PORTAVOZ UNIÓN  
PO BOX 29247  
SAN JUAN PR 00929

---

LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE  
TÉCNICA SISTEMAS OFICINA III