

**GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
PO BOX 195540
SAN JUAN, PUERTO RICO 00919-5540**

**CADILLAC UNIFORM
(PATRONO)**

Y

**UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
LOCAL 901
(UNIÓN)**

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM.: A-12-77

SOBRE: DESPIDO

**ÁRBITRO:
RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ**

I. INTRODUCCIÓN

Las vistas del caso de referencia se efectuaron el 5 de septiembre y el 16 de octubre de 2012, en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Compareció por la Compañía el Lcdo. Agustín Collazo, Asesor Legal y Portavoz, la Sra. Esther Ocasio Fonseca, Gerente de Recursos Humanos, el Sr. Luis Sánchez Álvarez, Supervisor y Testigo y la Sra. Iris Montañez, Supervisora y Testigo. Por la Unión compareció el Lcdo. José Cartagena, Asesor Legal y Portavoz, el Sr. Jonathan Franco, Delegado del Taller de Cadillac y el Sr. Víctor Hernández, Querellante. Además, el 2 de octubre de 2012, se efectuó una vista ocular en las facilidades del Patrono. A la misma compareció el Lcdo. Agustín Collazo por la Compañía y por la Unión el Lcdo. José Cartagena y el Sr. Víctor Hernández, Querellante. El caso quedó sometido para su adjudicación el 16 de octubre de 2012.

II. SUMISIÓN

No hubo acuerdo de sumisión por lo que las partes radicaron sus respectivos proyectos.¹

El proyecto de la Compañía lee como sigue:

“Que el Árbitro decida si el despido del querellante estuvo justificado. De determinar que el despido fue injustificado, que el Árbitro provea el remedio que considere apropiado conforme a derecho. De determinar el Árbitro que la Compañía no violó clausula alguna del convenio colectivo, que desestime la querella.”

El proyecto de la Unión fue el siguiente:

“Que el Árbitro determine si a la luz de los hechos probados, el Convenio Colectivo y el derecho aplicable si se justifica o no el despido del Querellante; de determinarse que no proveer el remedio adecuado, incluyendo la reposición del Querellante, los haberes dejados de percibir y la fijación de honorarios de abogados.”

Entendemos que el asunto a resolver es el siguiente:

Determinar si el despido del Querellante estuvo o no justificado. En caso de no estarlo proveer el remedio adecuado, incluyendo la posible reposición en el empleo tal como dispone el Convenio Colectivo en su Artículo X, Sección 7-D. En caso de estar justificado el despido desestimar la querella.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PERTINENTES

ARTÍCULO V

DERECHOS DE LA GERENCIA

La Compañía retiene todos los derechos de administración de su negocio y sus plantas y de dirigir la fuerza trabajadora.

¹ El Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en su Artículo XIII – Sobre la Sumisión inciso b dispone lo siguiente: “En la eventualidad de que las partes no logren una 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) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. Este tendrá amplia latitud para emitir remedios.”

La Compañía al ejercitar sus derechos observará las disposiciones de este Convenio.

La Unión reconoce y acuerda que la Compañía tendrá el derecho de emplear, suspender, asignar, transferir y ascender o bajar de puesto a los empleado(a)s, establecer requisitos, deberes y responsabilidades a todas las posiciones existentes al presente o que puedan crearse en el futuro en la Compañía, establecer las reglas de trabajo y disciplina a seguirse, disciplinar empleado(a)s, incluyendo despido por justa causa, determinar el número y el sitio de las plantas, los métodos de operación, estándares de producción, itinerarios o turnos de operaciones, los materiales, equipo, productos y cantidad de personal para ser utilizada o empleada en las operaciones, subcontratar todas aquellas labores no asignadas normalmente a la unidad contratante, determinar la hora de entrada y salida y el número de horas que trabajarán, consolidar o subdividir cualquier departamento u operación, establecer planes de incentivos y cuotas de ventas, establecer procedimientos y reglamentación para mejorar la productividad y la calidad en sus operaciones, y en general, manejar y dirigir los trabajos, departamentos y servicios que considere más factibles y económicos, todo lo anterior a tenor con los límites y controles establecidos en este Convenio Colectivo.

III. TRASFONDO DE LA QUERELLA

Las partes rigen sus relaciones obrero patronal mediante convenio colectivo, en el cual pactaron salarios, condiciones de trabajo y procedimiento para la resolución de querellas. En dicho convenio colectivo la Compañía retuvo el poder de administrar su negocio, incluyendo el aplicar medidas disciplinarias que pueden comenzar desde amonestaciones escritas hasta el despido. En esta última medida disciplinaria la Compañía tiene la obligación de demostrar la existencia de justa causa, o sea, que la acción de despido no fue una arbitraria y caprichosa contraria al Convenio Colectivo. En caso de no descargar esa responsabilidad proveeremos el remedio adecuado, el cual puede incluir la reposición en el empleo con los haberes dejados de percibir. Veamos.

El empleado reclamante, Sr. Víctor Hernández recibió el Reglamento de Trabajo y Acciones Disciplinarias.²El empleado es despedido el 1 de junio de 2011 mediante carta de despido.³ En dicha carta se le indica que los días 24 y 25 de abril de 2011 fue suspendido de empleo y sueldo por incurrir en varias faltas. En la misma le señalaban que a pesar de que según el Reglamento de Trabajo y Acciones Disciplinarias le correspondía el despido procedieron a suspenderlo con la intención de darle una última oportunidad. Que a pesar de la misma el 18 de mayo de 2011 mientras trabajaba en el "dumper" del área de "soil sorting" y después de terminar de trabajar con la mercancía del cliente Caribe Hilton comenzó a procesar la ropa del cliente Lagoon Villa y no hizo el cambio correspondiente en el sistema. Que tal situación provocó que se uniera la ropa de ambos clientes. Que esto provocó error en la facturación y del total de libras de ropa que fueron recibidas del cliente Lagoon Villa les fueron devueltas un aproximado de libras. Que tal evento constituyó una negligencia en el desempeño de sus funciones. Por tal razón al evaluar su balance de puntos y todo lo mencionado procedieron a despedirlo de su empleo.

Luego de un análisis de la prueba tanto documental como testifical concluimos que la Compañía demostró la existencia de justa causa para sostener la medida disciplinaria aplicada. Que en efecto el empleado incurrió en la conducta imputada, de hecho de la vista ocular realizada el 2 de octubre de 2012, surge que el empleado no realizó el cambio correspondiente en el sistema. Tal incidente es un acto negligente de su parte en el cumplimiento de sus funciones. En cuanto a la medida disciplinaria, aun

² Exhibit 2 conjunto.

³ Exhibit 3 conjunto.

cuando hubiéramos aplicado otra medida disciplinaria, no somos quienes para sustituir el criterio gerencial por el nuestro en el caso de referencia.

Por tal razón emitimos el siguiente **Laudo**:

El despido del reclamante estuvo justificado. Se desestima la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

En San Juan, Puerto Rico, 26 de marzo de 2013.


RAMÓN SANTIAGO FERNÁNDEZ
ÁRBITRO

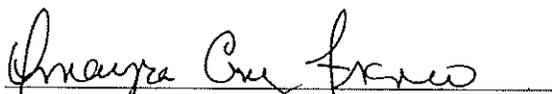
CERTIFICACIÓN: Archivado en autos hoy, 26 de marzo de 2013 y remitida copia por correo a las siguientes personas:

LCDO ALEXIS RODRÍGUEZ
SECRETARIO TESORERO
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912

SRA ESTHER OCASIO
GERENTE RECURSOS HUMANOS
CADILLAC UNIFORM
PO BOX 1893
BAYAMÓN PR 00960

LCDO AGUSTÍN COLLAZO
BANCO POPULAR CENTER SUITE 1901
AVE MUÑOZ RIVERA #1209
SAN JUAN PR 00918

OFICINA DE ARBITRAJE Y LEGAL
UNIÓN DE TRONQUISTAS
352 CALLE DEL PARQUE
SAN JUAN PR 00912


OMAYRA CRUZ FRANCO
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III