

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

**GARCÍA TRUCKING SERVICES,
INC.
(Compañía)**

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-06-581¹

**SOBRE: ARBITRABILIDAD
PROCESAL**

CASO NÚM: A-04-981

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 2 de marzo de 2005. El mismo quedó sometido el 27 abril de 2005, fecha en que venció el término concedido a las partes para someter alegatos escritos.

La comparecencia registrada fue la siguiente: **“Por la Compañía”**: el Lcdo. Ruperto Robles, Portavoz y Asesor Legal y el Sr. José García, Vice-Presidente. **“Por la Unión”** la Lcda. Loira M. Acosta, Portavoz y Asesora Legal; el Sr. Heriberto García, Delegado y Testigo; y el Sr. Ramón Caraballo, Querellante y Testigo.

¹Número administrativo asignado al planteamiento de arbitrabilidad procesal.

II. SUMISIÓN

Las partes no lograron un acuerdo de sumisión. Sin embargo, en el uso de la facultad concedida a este Árbitro, mediante lo dispuesto en el Reglamento Para el Orden Interno de los Servicios de Arbitraje², determinamos que el asunto preciso a resolver consiste en:

Que el Árbitro determine, conforme al Convenio Colectivo y la prueba presentada, si la querrela es o no arbitrable procesalmente.

De ser arbitrable, que el Árbitro determine conforme a derecho, el Convenio Colectivo y la prueba presentada si el Querellante fue o no despedido el 14 de agosto de 2003. De encontrar que fue despedido, que se determine si el mismo estuvo o no justificado. Si el despido no estuvo justificado el Árbitro emitirá el remedio adecuado.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES ATINENTES AL CASO

Artículo III³

Derechos de la Gerencia

La Unión reconoce que la administración de la Compañía y la dirección de la fuerza obrera son prerrogativas exclusivas de la Compañía. Por lo tanto, salvo como expresamente se limite por los términos de este Convenio, la Compañía retiene y retendrá el control exclusivo de todos los asuntos concernientes a la operación, manejo y administración de su negocio incluyendo, pero sin que ésto se interprete como una limitación, la administración y manejo de sus departamentos y operaciones, la organización y métodos de trabajo, los procesos, métodos y procedimientos para rendir el servicio, la determinación del equipo, piezas, partes y servicios a ser comprados, la asignación de horas de trabajo,

² **Artículo XIV - Sobre la Sumisión:** 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) asunto(s) preciso(s) a ser resuelto(s) tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

³ Convenio Colectivo vigente desde el 15 de julio de 2002 hasta el 14 de julio de 2007.

la dirección del personal, el derecho de emplear, clasificar, reclasificar, transferir y disciplinar empleados, y todos las funciones inherentes a la administración y/o manejo del negocio.

Artículo XXVII
Procedimiento de Quejas y Agravios

Sección 1. Sumisión

Cualquier querella que tengan las partes en cuanto a la interpretación o aplicación del Presente Convenio Colectivo se resolverá del siguiente modo:

Querellas de los empleados:

- A. Cuando un empleado o la Unión tenga una querella sobre la administración o interpretación del presente Convenio Colectivo, deberá discutirla con el Delegado, quien luego de estudiar el caso, lo presentará ante el Jefe inmediato dentro del término de cinco (5) días laborables del evento que causó la querella.
- B. De no haber acuerdo en el paso previo, el Delegado General, luego de estudiar el caso, lo discutirá con el Gerente de Relaciones Industriales o su representante dentro del término de cinco (5) días laborables de haber concluido el paso previo. De no llegar a un acuerdo satisfactorio, el caso pasará a la consideración del Representante de la Unión.
- C. De no haber acuerdo en el paso previo, el Representante de la Unión, luego de estudiar el caso, lo presentará ante el Gerente General o su representante dentro del término de cinco (5) días de haber concluido el paso previo.
- D. De no haber acuerdo en el paso previo, el caso pasará a la consideración del Secretario Tesorero de la Unión o la persona designada, quién de no estar conforme con la posición de la Compañía, solicitará una vista con el Presidente de la Compañía. Si éstos no logran un acuerdo, la Unión podrá solicitar Arbitraje dentro de los diez (10) días laborables de haber concluido este paso.

- E. De no iniciarse una querrela, o presentarse de un paso a otro dentro de los términos señalados en este Artículo, se tendrá por abandonada.

Nombramiento de Árbitro

Cuando las partes acuerden someter el caso ante un Árbitro, éste será seleccionado de una terna a ser sometida por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.

Laudo

El Laudo del Árbitro será conforme a derecho y una vez así rendido será final y firme, disponiéndose que ningún Laudo podrá enmendar el Convenio a no ser que la ley aplicable sea contraria.

IV. RELACIÓN DE HECHOS

1. El Sr. Ramón Caraballo, aquí querellante, se desempeñaba como Carpintero para García Trucking Service.
2. El 14 de agosto de 2003, el Sr. José García, Presidente de la Compañía, le impartió instrucciones al Querellante para .que acomodara una motora acuática en un cajón de madera.
3. En ese instante el Querellante le indicó al señor García que el referido cajón era muy pequeño y que había que hacer uno nuevo.
4. El señor García reaccionando al comentario del Querellante le ordenó que “ponchara y se fuera”.
5. El Querellante entendió que había sido despedido, por lo que ese mismo día se querelló con la Unión.

6. El 18 de agosto de 2003, la Compañía le envió una carta al Querellante con copia a la Unión, donde se le indicó lo siguiente:⁴

El jueves, 14 de agosto del año en curso, se le notificó que sus tareas de trabajo habían terminado por el día y se le dijo que ponchara.

Sin embargo, a esta fecha ni usted, ni la unión que le representa han hecho gestiones para justificar sus ausencias consecutivas. Esperamos se comunique lo antes posible para de esta manera aclarar esta situación.

De no recibir noticias en los próximos tres (3) días de cualquiera de las dos partes, entenderemos que no existe ningún interés de continuar trabajando con nuestra Compañía.

7. El 25 de agosto de 2003, la Unión le envió una carta al Patrono donde le indicó que el Querellante fue despedido injustificadamente.⁵
8. El 26 de agosto de 2003, el Patrono le escribe a la Unión informándole que el Querellante no fue despedido y que se comunicaran para indicarles el día y la hora en que éste podía comenzar a trabajar.⁶
9. El 28 de agosto de 2003, la Unión le envió un comunicado al Patrono informándole que el querellante había llamado varias veces a la Compañía para conocer su horario de trabajo y éstos no se lo habían provisto.⁷

⁴ Exhibit 4 del Patrono.

⁵ Exhibit 1 de la Unión.

⁶ Exhibit 5 del Patrono.

⁷ Exhibit 2 de la Unión.

10. El 2 de septiembre de 2003, José García, le envió una carta al Sr. Germán Vázquez, Secretario Tesorero de la Unión, donde le informó que el Querellante debía comunicarse en horas laborables con el Supervisor de Operaciones para conocer su horario de trabajo.⁸
11. El 23 de septiembre de 2003, la Unión radicó una querrela en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, por el alegado despido del Querellante.
12. El 25 de septiembre de 2003, las partes se reunieron en la oficina del Lcdo. Ruperto Robles y acordaron que el Querellante comenzaría a trabajar a las 9:00 a.m. del 29 de septiembre de 2003.
13. Cuando el Querellante se presentó a trabajar fue asignado a realizar labores de mantenimiento de en el patio las facilidades.
14. Ese día el Querellante se marchó sin haber completado su jornada de trabajo diaria.

V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

Al inicio de los procedimientos de rigor el Patrono levantó la defensa de arbitrabilidad procesal bajo el fundamento de que el 14 de agosto de 2003, la Unión radicó una querrela alegando el supuesto despido del Querellante. Sin embargo, ese día, según el Patrono, el Querellante no fue despedido. El Querellante mal interpretó la orden dada a éste de que “ponchara y se fuera” porque había ya terminado sus labores del día.

⁸ Exhibit 6 del Patrono.

Además, argumentó que el Querellante trabajó el 29 de septiembre del 2003. Que ese mismo día éste abandonó su empleo y no regresó al mismo. Añadiendo que si la Unión alega que el despido del Querellante fue el 29 de septiembre de 2003 y no el 14 de agosto de 2003 la querrela no es arbitrable procesalmente, ya que en el incidente de septiembre la Unión no siguió los pasos acordados en el Procedimiento de Quejas y Agravios.

La Unión, por su parte, argumentó que en efecto el despido ocurrió el 14 de agosto de 2003. Que el Querellante se presentó a trabajar el 29 de septiembre; luego que la Compañía y la Unión llegaron a un acuerdo referente al caso de éste y otros unionados. Acuerdos que el Patrono no cumplió por lo cual se decidió continuar con el procedimiento de arbitraje iniciados sobre la base del incidente del 14 de agosto de 2003.

De entrada debemos señalar que los planteamientos de arbitrabilidad procesal son levantados cuando se alega que no se siguió la radicación de la querrela conforme al Artículo de Quejas y Agravios, no se observó un término o no se tramitó el mismo ante la persona designada. Sin embargo, en este caso sí se observó el Artículo de Quejas y Agravios el cual se activo con el incidente del 14 de agosto de 2003. Sobre este asunto el Tribunal Federal definió, claramente, en John Wiley & Sons v. Livingston, 376 U.S. 543, 547, 557; lo que constituye la arbitrabilidad procesal.

La llamada Arbitrabilidad Procesal se refiere a si los Procedimientos de Quejas y Agravios establecidos en el convenio o parte de ellos, aplican o no a una controversia en particular; o si tales procedimientos han sido o no observados o si cuando sin excusa, algunos de los

procedimientos establecido en el convenio no se observa, anulándose con tal acción o inacción la capacidad del Árbitro para intervenir en tal o cual controversia.

Por lo tanto, en ausencia de evidencia que demuestre que no se observó el referido procedimiento en el incidente del 14 de agosto de 2003, emitimos el siguiente laudo:

VI. LAUDO

La querella es arbitrable procesalmente.

VII. MÉRITOS

El Patrono niega que el querellante fuera despedido el 14 de agosto de 2003. Éste alegó que lo que ocurrió fue un malentendido. Que el 14 de agosto de 2003, el querellante fue instruido a que “ponchara” porque sus tareas de trabajo habían terminado por ese día. Que luego de conversar con la Unión, se aclaró el malentendido y se acordó que el Querellante regresara a trabajar el 29 de septiembre de 2003. Que éste regresó a trabajar el antedicho día pero abandonó su área de trabajo y luego de ese día éste no ha vuelto al trabajo.

La Unión por otro lado, argumentó que el Querellante fue despedido injustamente. Alegó que el Patrono lo despidió luego de éste, alegadamente, exhibir un patrón de persecución contra él por su participación en actividades sindicales.

A los efectos de probar dicho patrón presentó el testimonio del Querellante. Éste declaró que el Presidente de la Compañía le instruyó que acomodara una motora acuática dentro de un cajón más pequeño al que estaba preparando. Éste expresó que le indicó que la motora acuática era muy grande para un cajón más pequeño. Que el

Presidente de la Compañía le gritó “poncha y vete”; por lo que éste entendió que había sido despedido.

Analizada y aquilatada la prueba documental y la testifical sometida por las partes, concluimos que el Querellante no fue despedido el 14 de agosto de 2003. Dicha conclusión descansa sobre varios puntos fundamentales los cuales discutiremos a continuación. Veamos

De la prueba presentada surgió que las partes luego de una serie de conversaciones aclararon lo sucedido el 14 de agosto de 2003 y llegaron a un acuerdo.⁹ Que dicho acuerdo era que el Querellante se presentara a trabajar el 29 de septiembre de 2003.¹⁰ Por último, el propio querellante admitió que trabajó el 29 de septiembre, pero se fue porque entendió que no se estaba cumpliendo con lo acordado con la Unión; indicando que no le asignaron tareas de carpintería, sino de recogido de basura en el patio de las instalaciones de la Compañía por lo que entendió que estaba siendo perseguido y decidió irse.

Sobre este último punto es necesario señalar que sólo se presentaron las alegaciones del Querellante en cuanto a la supuesta persecución y el incumplimiento del acuerdo.

Como vemos en este caso no se configuró despido alguno conforme al incidente del 14 de agosto de 2003. La prueba evidenció que lo que aconteció fue un malentendido entre el Presidente de la Compañía y el Querellante.

⁹ Ver Exhibits 3, 4, 5, 6 y 7 del Patrono y Exhibits 1, 2, 3, 4 y 5 de la Unión.

¹⁰ Exhibit 1 del Patrono.

A tenor con el análisis anterior, emitimos el siguiente laudo:

VIII. LAUDO

Determinamos que conforme a derecho, el Convenio Colectivo y la prueba presentada el Querellante no fue despedido el 14 de agosto de 2003. Se insta a las partes a reunirse y conversar sobre la reinstalación sin paga del querellante en la plaza de Carpintero.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 15 de septiembre de 2005.

Benjamín J. Marsh Kennerley
Árbitro

CERTIFICACIÓN

Archivada en autos hoy, 15 de septiembre de 2005; y se remite copia por correo en esta misma fecha a las siguientes personas:

SR JOSÉ A GARCIA
VICE-PRESIDENTE
GARCIA TRUCKING SERVICES INC
PO BOX 10016
SAN JUAN PR 00922

SR HERIBERTO GARCIA
DELEGADO
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE PARQUE
SAN JUAN PR 00912

LCDO RUPERTO J ROBLES
BUFETE ROBLES & FRIAS
PO BOX 363973
SAN JUAN PR 00936-3973

LCDA LOIRA M ACOSTA BÁEZ
OFICINA DE ARBITRAJE Y LEGAL
UNIÓN DE TRONQUISTAS DE PR
352 CALLE PARQUE
SAN JUAN PR 00912

Milagros Rivera Cruz
Técnica Sistemas de Oficina