

Gobierno de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
NEGOCIADO DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE
P. O. BOX 195540
San Juan, P.R. 00919-5540

B.F.I.
(Patrono)

Y

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

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A-07-616

SOBRE: DESPIDO
SR. JOSÉ L. RIVERA

ÁRBITRO
FERNANDO E. FUENTES FÉLIX

I. INTRODUCCIÓN

La vista de arbitraje del caso de epígrafe se celebró el viernes, 22 de enero de 2010 en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en Hato Rey, Puerto Rico.

El caso quedó sometido para efectos de adjudicación el miércoles, 14 de abril de 2010, fecha en que venció el término prorrogado concedido a la partes para someter sus alegatos escritos en apoyo de sus respectivas posiciones.

La comparecencia registrada fue la siguiente:

Por B.F.I. en adelante denominado “**el Patrono**” o la “**Compañía**” comparecieron el Lcdo. Ricardo Pizarro García, Asesor Legal y Portavoz; y la Sra. Nélide Sánchez, Gerente de Recursos Humanos.

Por la Unión de Tronquistas de Puerto Rico en adelante denominada “**la Unión**” comparecieron el Lcdo. José E. Cartagena, Asesor Legal y Portavoz; el Sr. Luis Mangual, Representante de la Unión y el Sr. José L. Rivera, Querellante.

II. ACUERDO DE SUMISIÓN

“Determinar si el despido del Querellante estuvo o no justificado. De determinar que no, que el árbitro determine el remedio adecuado”.

III. DOCUMENTOS ESTIPULADOS

1. Exhibit Núm. 1 Conjunto:

Convenio Colectivo vigente entre las partes.

2. Exhibit Núm. 2 Conjunto:

Carta de despido del 26 de junio de 2006 dirigida al Sr. José L. Rivera por el Sr. Gabriel Montalvo, Gerente de Operaciones.

IV. DISPOSICIONES DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLES A LA CONTROVERSIA

ARTÍCULO 10 ACCIONES DISCIPLINARIAS

Sección 10.01 Acciones Sumarias

“La Compañía podrá disciplinar o despedir a cualquier empleado por justa causa. Sin embargo, la Compañía no podrá despedir un empleado sin previa disciplina progresiva de la violación disciplinaria, a menos que la causa para tal despido sea apropiación ilegal de

bienes de o bajo la custodia de la Compañía, venta, uso o posesión ilegal de drogas o alcohol, acometimiento y agresión contra compañeros de trabajo o supervisores, negligencia en el manejo de equipo de la Compañía, solicitar retribución o propinas por servicios, o si estuviera involucrado en cualquiera de los siguientes casos; reportarse a su trabajo bajo la influencia del alcohol o drogas ilegales según lo compruebe un examen médico, ingerir bebidas alcohólicas durante horas laborales incluyendo el período de toma de alimentos; o iniciar ataques o agresiones contra compañeros empleados, clientes miembros del público en general, supervisores o guardias de seguridad, o participar en actuaciones que no sean para defenderse de ataques físicos; robo, hurto o falsificación de documentos de la Compañía o de clientes; incurrir en insubordinación manejar temeraria o negligente equipo de la Compañía, dañar maliciosamente propiedad de clientes, propiedad de la Compañía, o propiedad bajo la custodia de la Compañía; temeridad o negligencia que resulten en un accidente serio; un accidente evitable, no reportar prontamente u ocultar un accidente de automóvil; llevar pasajeros no autorizados; permitir a personas no autorizadas en el vehículo de la Compañía y no reportar la suspensión o renovación del privilegio de operación o licencia de conducir de un chofer”.

ARTÍCULO 14

ADMINISTRACIÓN Y OPERACIÓN DEL NEGOCIO

Sección 14.01.

“La Unión reconoce que la Gerencia tiene el derecho exclusivo de conducir su propio negocio, siempre que se sigan las disposiciones de este Convenio Colectivo, el cual limita dichos derechos. La Compañía se reserva todos aquellos derechos de la Gerencia que no están establecidos en este Convenio.

Sección 14.02

Por la presente quedan reservados exclusivamente a la Compañía los derechos únicos y exclusivos de ésta, los cuales de ningún modo se limitan a los siguientes: el derecho de mantener el orden, disciplina y eficiencia; el derecho de hacer, iniciar, alterar y enforzar las normas, reglamentos, políticas y prácticas; el derecho de disciplinar y despedir empleados; el derecho de seleccionar, emplear, adiestrar, dirigir, determinar las cualificaciones y controlar la fuerza trabajadora y empleados, el derecho de transferir, asignar, ascender, bajar de puesto, clasificar, relevar, reemplazar, suspender y retirar empleados; el derecho de introducir nuevo equipo y eliminar o cambiar equipo existente, maquinaria, servicios y procesos; el derecho de subcontratar, el derecho de llevar a cabo estudios de volumen de trabajo y turnos trabajo; el derecho de planear, dirigir y controlar las operaciones; el derecho de seleccionar y retener empleados para puestos excluidos de la unidad colectiva; el derecho de determinar precios y tarifas para productos y servicios; el derecho de determinar el sitio y alcance de sus operaciones y sus comienzos, expansión, reducción, o discontinuación total o parcial; el derecho de controlar productividad, el derecho de determinar los estándares, métodos y medios de producción, el derecho de determinar la programación de producción; el derecho de determinar el contenido y requisitos de cualquier tarea o clasificación; el derecho de determinar el número y cualificaciones de empleados necesitados por la Compañía en cualquier momento y el número y cualificaciones de empleados que serán empleados en cualquier tarea, operación o unidad de equipo; el derecho de mantener o establecer normas de calidad y cantidad a mantenerse, el derecho a determinar la existencia o no-existencia de hechos que son la base de cualquier y todas las decisiones gerenciales; el derecho de determinar la jornada al igual que el número de horas y turnos de trabajo a trabajarse."

Sección 14.03

“Esta referencia a algunos de los derechos y poderes específicos que retiene la Compañía se usa solamente como ilustración y no incluye todos ni restringe cualquiera de los derechos y poderes que tiene la Compañía para administrar su negocio, cuyos derechos y poderes son única y exclusivamente los derechos y poderes de la Compañía, y la continuación o discontinuación de cualquier práctica o beneficio no especificado en este Convenio se confiere únicamente a la discreción de la Compañía.

Sección 14.04

Excepto si se modifica por este Convenio, todos los derechos, poderes y autoridad que la Compañía tenía antes de firmarse este Convenio se retienen y quedarán exclusivamente sin limitaciones con la Gerencia.”

V. HECHOS DEL CASO

- 1) El 22 de julio de 2005 el Sr. José L. Rivera, en adelante denominado “el Querellante” quien se desempeñaba para la Compañía como “Helper” (ayudante) fue suspendido por cinco (5) días debido a que se ausentó trece (13) veces en un período de seis (6) meses comprendido entre los meses de enero a julio de 2005.

Esta suspensión fue confirmada mediante el Laudo que emitió la Honorable Árbitro Yolanda Cotto Rivera en el caso A-06-1304 el 23 de abril de 2007 relacionada con el Querellante del caso de autos.

- 2) El 1^{ero} de diciembre de 2005 el Patrono le cursó un memorando al Querellante por razón de cinco (5) ausencias incurridas por este en el período de tres (3) meses comprendido entre los meses de septiembre a noviembre de 2005.
- 3) El 17 de enero de 2006 el Querellante fue suspendido nuevamente por cinco (5) días por mantener un patrón de ausentismo frecuente el cual se le había señalado el 1^{ero} de diciembre de 2005 tal y como se le había advertido en dicho documento que ocurriría si continuaba con el mismo.
- 4) Entre los meses de enero a junio de 2006, el Querellante se ausentó en doce ocasiones más.
- 5) La Compañía siguió con el Querellante un procedimiento de acción disciplinaria progresiva y correctiva.
- 6) El Querellante mantuvo durante los años 2005 y 2006 un patrón de ausencias frecuentes y excesivo.
- 7) La Compañía le advirtió al Querellante de las posibles consecuencias que tendría el no modificar su ausentismo frecuente y excesivo.
- 8) El 26 de junio de 2006 el Querellante fue despedido mediante carta firmada por el Sr. Gabriel Montalvo, Gerente de Operaciones por razón de ausentismo. (Véase el Exhibit Núm. 2 Conjunto, carta de despido).

9) En la carta de despido el Sr. Gabriel Montalvo le señaló al Querellante que la administración había tomado todos los pasos necesarios y requeridos para tratar de modificar su problema de ausentismo ya que luego de múltiples oportunidades él no había modificado el mismo.

Le indicó además el señor Montalvo que este comportamiento del Querellante era interpretado como una falta de responsabilidad hacia la Compañía y también para el resto de sus compañeros de trabajo (véase el Exhibit Núm. 2 Conjunto, carta de despido).

Por razón del despido del Querellante la Unión radicó la presente querrela ante este Foro de Arbitraje.

VI. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES

Luego de analizada y aquilatada la prueba testifical y documental desfilada en la vista de arbitraje, somos de opinión que el despido del Querellante estuvo justificado.

Véamos.

En el caso de autos quedó establecido mediante la prueba desfilada y sometida por el Patrono que el Querellante incumplió constante y frecuentemente con su deber de asistir regularmente al trabajo.

De hecho el Querellante se ausentó en diecinueve (19) ocasiones, falta ésta que ameritó una suspensión de empleo y sueldo por cinco (5) días, la cual fue confirmada

mediante el Laudo Núm. A-06-1304 emitido el 23 de abril de 2007 por la Honorable Árbitro Yolanda Cotto Rivera.

En dicho Laudo señaló la Honorable Árbitro Cotto Rivera lo siguiente y citamos:

“De igual forma, el Patrono tiene derecho a requerir puntualidad y la asistencia regular de sus empleados, ya que la ausencia y/o tardanza de un empleado representa una pérdida económica y un atraso en las operaciones del Patrono; de forma tal que se afecta el servicio ofrecido por éste”.

En apoyo de su determinación cito al reputado y reconocido tratadista Lawrence Stessin el cual señaló lo siguiente:

“An enterprise to keep going requires the assurance of stable workforce. Regular attendance is considered a highly stabilizing factor in planning and coordinating an organization... Thus arbitrators have held that there should be an expectation that an employee will come to work regularly... A similar conclusion was drawn by another who held that the employer has no obligation to continue excusing absences. No matter how did valid the reason”.¹

Los hechos del caso de autos demuestran que el Querellante fue advertido y apercebido constantemente de las posibles consecuencias que tendría el no corregir su patrón de ausentismo y aún así éste no lo hizo.

¹ Véase Lawrence Stessin, Employee Discipline, 1961 B.N.A. Washington, D.C. pág. 70.

Con relación a lo anterior debemos señalar que el derecho de la Compañía de mantener el orden, la disciplina o la eficiencia de las operaciones así como de disciplinar y despedir empleados está establecido en el Artículo Núm. 14 de la Compañía, supra, titulado Administración y Operación del Negocio, allí se establece que esto es una prerrogativa Gerencial.

En el caso del Querellante de autos, previo a ser despedido, la Compañía le impuso las siguientes sanciones disciplinarias previas a saber: Amonestación Verbal, Amonestación Escrita y dos (2) suspensiones.

Se ha sostenido consistentemente que la asistencia al trabajo es un requisito esencial del empleo. En el caso del Hospital Episcopal San Lucas, caso núm. A-00-160, mediante Laudo emitido el 3 de octubre de 2000, el Honorable Árbitro Benjamín J. Marsh Kennerly señaló lo siguiente:

“Debemos insistir que la asistencia regular al trabajo es parte esencial de los deberes del empleado y cuando éste se ausenta excesivamente, por las razones que sean, las operaciones del Patrono se ven afectadas. Este efecto redundante en la sobrecarga de los demás empleados del taller, costos adicionales de tiempo extra y demoras en el servicio que provee el Patrono”. El tratadista Lawrence Stessin en su libro *“Employee Discipline”*, Cuarta Edición, 1973, a la Página, 67, lo expresó de la siguiente forma:

“Bajo cualquier norma o medida un empleado ausente es una pérdida económica para la Compañía. Haya sido la ausencia justificada o no, es la gerencia la que tiene el

problema de cubrir falla. El tiempo perdido en encontrar y asignar a un suplente y el deterioro posible de la productividad perjudican la operación exitosa de cualquier organización.” (Traducción nuestra). (Énfasis nuestro).

Así también en el caso de B.F.I., Caso Núm. A-05-1864, Laudo emitido el 10 de mayo de 2006, la Honorable Árbitro Mariela Chez Vélez, señaló lo siguiente:

“De acuerdo al Convenio Colectivo en su Artículo 14, supra sobre Administración y Operación del Negocio, la Compañía tiene la prerrogativa gerencial de disciplinar a sus empleados en caso de que éstos incurran en una conducta que perjudique el funcionamiento normal del negocio. **Más aún, cuando una de las herramientas principales para la buena marcha de cualquier negocio es la asistencia regular al lugar de trabajo, ya que es parte esencial de los deberes de todo trabajador para poder así cumplir cabalmente con las obligaciones del trabajo**”. (Énfasis nuestro).

También en el caso de la Autoridad Metropolitana de Autobuses, Caso Núm. A-00-707, Laudo emitido el 25 de agosto de 2000, la Honorable Árbitro Maité A. Alcántara Mañaná citando al caso de Goodyear Cleanwater Mills, 2 LA 419, señaló lo siguiente:

“No importa cuán buenas sean las excusas para las ausencias, el Patrono tiene derecho a la asistencia de los empleados a su trabajo. Cuando un empleado se ausenta hasta el punto de que sus servicios dejan de tener valor alguno para su Patrono, aún cuando tenga la mejor excusa, no puede esperar que el Patrono lo retenga en su trabajo”.

Es un hecho que el Querellante del caso de autos mantuvo un patrón de ausentismo excesivo. Surgió, además de la prueba testifical y documental desfilada por

el Patrono, que éste le brindó al Querellante oportunidades suficientes y razonables para que cumpliera con su responsabilidad de asistir al trabajo y mejorara su problema de ausentismo excesivo, todo ello sin ningún resultado positivo. Por ello, entendemos que la prueba sometida por el Patrono y el comportamiento del Querellante constituyen la mejor evidencia para este árbitro suscribiente para la dilucidación de la querrela del caso de autos.

Con relación al aspecto de la disciplina progresiva impuesta por la Compañía al Querellante, debemos señalar que surgió de la prueba desfilada por el Patrono que la misma no logró el efecto de corregir el patrón de ausentismo del Querellante y éste continuó con el mismo.

Debemos señalar que la situación particular del ausentismo es un asunto en extremo trillado en materia disciplinaria, habiéndose resuelto que el mismo constituye justa causa para el despido, siempre que el Patrono le haya dado al empleado el beneficio de la disciplina correctiva. Es justo suponer que un empleado puede incurrir razonablemente en ausencias al trabajo por causas justificadas. No obstante, cuando esas ausencias son con una frecuencia tal que llegan a interrumpir las operaciones normales del taller de trabajo y el empleado no mejora su problema ante las advertencias y medidas correctivas del Patrono, ello constituye justa causa para la separación del empleado. La asistencia normal al trabajo es parte inherente y

fundamental de los deberes de todo trabajador. Cuando se establece que éste ha incurrido en un ausentismo crónico y no ha reaccionado de manera positiva a las oportunidades que se le hayan ofrecido para enmendar su conducta, no puede obligarse al Patrono a que le retenga en su empleo sin importar las excusas que pueda ofrecer el trabajador, incluyendo razones de enfermedad. Ésta ha sido y es, en términos generales, la norma de consenso entre los árbitros con relación al ausentismo y a un patrón de ausencias crónico en el taller de Trabajo. En el caso de Puerto Rico Telephone Company y la Unión de Tronquistas, N.C.A., Caso Núm. A-87-13 (1971), se resolvió y citamos que:

“La asistencia diaria al trabajo es una parte fundamental de los deberes de todo trabajador, habiéndose aceptado en el campo de las relaciones obrero-patronales que un patrono puede disciplinar propiamente a cualquier empleado que no se ajuste a un patrón regular de asistencia. Esto es así, ya que, obviamente, ninguna empresa puede operar en forma eficiente y exitosa si no puede depender de la asistencia regular de los empleados a su trabajo. Como consecuencia lógica, se afectan adversamente no sólo las operaciones económicas de la empresa, sino también la eficiencia y la moral del grupo de trabajo. Por esa razón los árbitros han decidido en forma consistente que un patrono no viene obligado a continuar excusando las ausencias, no importa la validez de sus razones, si éstas son tan frecuentes que hacen que los servicios de este empleado sean de poco o de ningún valor para la compañía. (Subrayado nuestro).

En el caso de la Compañía de Fomento Industrial de Puerto Rico, Caso Núm. A-1421 (1971), el Honorable Árbitro Pedro Santos concluyó lo siguiente:

“Estamos ante un caso claro de ausentismo crónico. Debemos advertir que es el consenso general entre todos los árbitros, que la asistencia al trabajo es parte fundamental de los deberes de todo trabajador y que el árbitro, por más humanamente que vea un caso de esta naturaleza, no puede gravar la eficiencia de las operaciones del negocio de un patrono, obligándole a retener en su empleo a un trabajador que haya dado pruebas de no poder cumplir satisfactoriamente con su asistencia regular al trabajo, aún cuando las ausencias crónicas se deban a razones de enfermedad. Este principio ha sido expresado en distintas formas por distintos árbitros, pero siempre aplicando, básicamente, la misma norma”. (Énfasis nuestro).

En igual sintonía, véanse también los casos de J.R. Steel, Inc., N.C.A., Caso Núm. A-1415 (1981) del Honorable Árbitro José C. Acosta Rodríguez; y Bacardi Corporation y Congreso de Uniones Industriales, N.C.A. Caso Núm. A 689 (1985) del Honorable Árbitro Edgardo L. Cruz Fortier.

En adición, innumerables laudos de arbitraje han sostenido la facultad del Patrono para implantar sistemas para resolver el problema del ausentismo crónico, ya que esta facultad es considerada como un derecho básico necesario o inherente del Patrono quien tiene completo derecho a tomar aquellas acciones disciplinarias que estime convenientes en caso de ausentismo aún cuando el mismo responda a una enfermedad. Sobre este aspecto se ha resuelto que:

“The right to control unnecessary absenteeism is the most basic and essential of management rights. Certainly an employer can require employees to attend upon their work. Without this requirement all other management rights would be meaningless.” Wanese Corp., 62 LA 1175, 1177 (1973). (Subrayado nuestro).

“Arbitrators have long recognized an employee’s legitimate interest in controlling employee attendance, even if it involves ultimately discharging employees for excessive absences due to illnesses or injuries, even though such circumstances may be beyond the control of the employees, employer’s business interest in being efficient and competitive may warrant the maximum discipline in some cases.” Mazzetti Co., 91 LA 154, 158 (1988).

“It is clear that an employee’s inherent management right to establish reasonable work rules within the bargaining unit extends to an absentee control program subject only to applicable laws and specific limitations in the labor agreement.” Simmons U.S.A., 85 LA 809, 810 (1985).

Sobre el derecho que tiene un Patrono a crear y establecer una política para controlar las ausencias, se ha resuelto que:

“An employer’s right to fashion and implement an absentee control policy or program, without obtaining the agreement of any bargaining unit or its members, is so finally established that the matter requires no further discussion.” Robertshaw Controls Co., 69 LA 77, 79 (1977).

También sobre el problema del ausentismo se resolvió en el caso de Atlantic Richfield Co., 84 Ly A 257, 261, lo siguiente:

“Employee absenteeism is one of the most critical problems in the labor-management relationship today. See personnel

policy fórum, Bureau of National Affairs, Inc., 'Employee Conduct and Discipline, August 1973; Arbitrator Velase in General Tire and Rubber Co., 61 LA 1233. According to the labor relations yearbook 1977 (NBA), 1978), P.50, time lost due to injury, illness and personal or civic activities amounted to 82,000,000 hours or 3.5% of scheduled work time ...

Employment entails an obligation to attend work. Employees must recognized that the profitable operation of a business enterprise and, consequently, their economic well being depends upon regular attendance. No employer can stay in business if its employees cannot be depended upon to report for work and to work a normal scheduled day." ...

En el caso de Ever Containers, 30 LA 667, se expresó lo siguiente sobre este particular:

"The conduct of an efficient business operation requires that a work force be available and on the job when schedules. Allowing the employees to disrupt this scheduling by their own starting time would be a completely unreasonable position. The grievant's past record indicates a complete disregard for his employer in this respect. The employer is completely justified in insisting that be at work on time."

De igual forma en el caso de Lau Blower Co., 24 LA 52, se señaló lo siguiente:

"If an employee fails to report for work without notifying his employer, production schedules may be dislocated and shipping commitments violated. Moreover, it means fellow workers will have to assume his duties since the plant must operate if the more to be paid". (Citado en Ever Containers, supra).

Se ha establecido, además, en el campo de arbitraje obrero patronal que el ausentismo es una falta de tal magnitud que aún cuando tenga justificación, el Patrono puede imponer medidas disciplinarias contra el empleado.

Sobre este punto, en la obra de Elkouri & Elkouri, *How Arbitrations Work*, 6ta. Edición, (2003) a la pág. 822, se estableció lo siguiente:

“All reasonable management readily excuses occasional absences due to illness. However, management may properly sep to guard against false claims of illness. Moreover, it may feel impelled to terminate employees whose genuinely poor condition of health requiered excessive absences, even where they are caused by illness, is generally recognized by arbitrators.

Igualmente, en un gran número de ocasiones se ha sostenido el despido de un empleado cuando del expediente de éste surge que tiene un historial y/o patrón de ausentismo. Sobre este particular véase los casos *Union Oil of Cal.*, 91 LA 1206 (Klein, 1988); *Phillip Morris, U.S.A.*, 87 LA 975 (Flannagan, 1986); *Island Creek Coal Co.*, 86 LA 417 (Feldman, 1985); *Rockwell Int’l Corp.* 86 LA 120 (Feldman, 1985); *Amax Coal Co.*, 85 LA 225 (Kilroy, 1985); sobre este particular es ilustrativo el caso de *Professional Med Team Inc. and Service Employees, Local 79*, 111 LA 348, en el cual el árbitro sostuvo el despido de un empleado al cual el Patrono había aconsejado y había amonestado verbalmente y por escrito.

Debemos señalar, que está firmemente establecido en el campo obrero patronal que el Patrono, además, de administrar su negocio, posee el derecho inherente de dirigir a sus empleados en la labor que desempeñan, ascenderlos y degradarlos, transferirlos, disciplinarlos por justa causa y mantener la conducta y moral del personal en su más alto nivel. (Elkouri & Elkouri en su obra *How Arbitration Works*, pág. 634 et. Seq, 6ta. Ed., (2003). (Subrayado nuestro).

Además, está firmemente establecido en el campo obrero patronal, en la jurisdicción local, que el despido de un empleado que “tiene su origen no ya en el libre arbitrio del Patrono, sino en razón vinculada a la ordenada marcha y normal funcionamiento de la empresa” se considera justificado. *Secretario del Trabajo v. ITT*, 108 DPR 536, 543 (1979).

Entendemos que el ausentismo crónico afecta la producción y la eficiencia con la que se lleva a cabo el trabajo y no tiene que ser tolerado por el Patrono. La norma es clara.

Habiéndose demostrado por el Patrono que este aplicó las disposiciones pertinentes del Convenio Colectivo vigente entre las partes y que el Querellante mantuvo a pesar de dichas advertencias y apercibimientos un patrón de ausentismo excesivo y crónico afectando así las operaciones de la Compañía, resolvemos que procede que confirmemos el despido del Querellante.

A modo de Colofón debemos señalar que el Querellante incurrió y mantuvo por más de un año y medio un patrón de ausentismo crónico y excesivo. La Compañía aplicando su prerrogativa gerencial de disciplinar a sus empleados y de velar por el buen orden y la eficiencia de sus operaciones, amonestó por escrito y suspendió al Querellante y le apercibió de las consecuencias que tendría el no corregir dicho patrón y comportamiento, sin embargo este continuó ausentándose excesivamente procediendo entonces la Compañía con su despido.

La Compañía dio así cumplimiento a las disposiciones del Convenio Colectivo vigente entre las partes. En virtud de ello como cuestión de derecho procede que confirmemos el despido del Querellante.

De conformidad con lo anterior procede que determinemos que el despido del Querellante estuvo justificado y que el mismo fue realizado a tenor con las disposiciones del Convenio Colectivo vigente entre las partes.

Por lo tanto en virtud de los fundamentos y conclusiones anteriormente expresados emitimos el siguiente:

VII. LAUDO

Determinamos que el despido del Sr. José L. Rivera estuvo justificado.

Se desestima la querrela.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

Dado en San Juan, Puerto Rico a 20 de mayo de 2010.

FERNANDO E. FUENTES FÉLIX
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 20 de mayo de 2010; y se remite copia por correo ordinario 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 JULIO DELGADO
GERENTE DE RECS HUMANOS
BFI PONCE
PO BOX 51986
TOA BAJA PR 00950-1986

LCDO RICARDO PIZARRO
PIZARRO LAW FIRM, P.S.C.
PO BOX 360959
SAN JUAN PR 00936-0959

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

MILAGROS RIVERA CRUZ
TÉCNICA SISTEMAS DE OFICINA III